

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI MEDIATOR
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PERILAKU
KREATIF KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN
START-UP D.I. YOGYAKARTA, DKI JAKARTA DAN JAWA BARAT***

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**



disusun oleh:

Sitta Puteri Kumalasari

NIM 14710001

Dosen Pembimbing:

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sitta Puteri Kumalasari
NIM : 14710001
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22 Februari 2019

Yang menyatakan


Sitta Puteri Kumalasari

NIM. 14710001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada.

Dr. Mochammad Sodik, S. Sos., M.Si

Dekan fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Assalamualaikum wr.wb

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Sitta Puteri Kumalasari

NIM : 14710001

Program Studi : Psikologi

Judul : *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Mediator
Perceived Organizational Support Terhadap Perilaku Kreatif Pada
Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan *Start-up* D.I. Yogyakarta,
DKI Jakarta dan Jawa Barat

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu sosial dan Humaniora UIN Sunan kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) Psikologi.

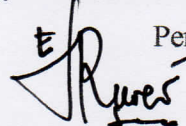
Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya terima kasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Yogyakarta, 22 Februari 2018

Pembimbing,



Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : 1 Halaman

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Sitta Puteri Kumalasari

NIM : 14710001

Prodi : Psikologi

Judul : ***“Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediator Perceived Organizational Support Terhadap Perilaku Kreatif Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Start-up D.I. Yogyakarta, DKI Jakarta dan Jawa Barat.”***

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 22 Februari 2019

Pembimbing,

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-119/Un.02/DSH/PP.00.9/04/2019

Tugas Akhir dengan judul : ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI MEDIATOR
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PERILAKU KREATIF
KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN START-UP D.I.
YOGYAKARTA, DKI JAKARTA DAN JAWA BARAT

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SITTA PUTERI KUMALASARI
Nomor Induk Mahasiswa : 14710001
Telah diujikan pada : Jumat, 15 Maret 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19810505 200901 2 011

Penguji II

Miftahun Ni'mah Suseno, S.P.Si., M.A.
NIP. 19770313 200912 2 001

Yogyakarta, 15 Maret 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.

NIP. 19680416 199503 1 004

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas berkah, rahmat, serta hidayah-Nya, dengan segenap ketulusan dan keikhlasan. Aku persembahkan karya sederhana ini kepada:

*Papa R. Joedono Koesmargo dan Mama Sitti
Hardiyanti Assi*

Atas cinta dan kasih sayang yang tcurahkan melalui perjuangannya dalam bentuk nasehat, dukungan, motivasi, bimbingan, perhatian, kesabaran, pengorbanan, serta do'a yang luar biasa untukku selama ini. Terima kasih untuk selalu menjadi tempat aku pulang, meyakinkan bahwa aku mampu menghadapi segala rintangan dan membentuk aku menjadi seorang wanita yang tangguh seperti saat ini. Karya sederhana ini semoga bisa menjadi bukti kecil dari baktiku kepada orang tua.
Seberapa jauh Mama dan Papa terpisah, akan selalu ada Sitta yang menjadi titik temunya.

Keluarga besar Sutedjo dan Assi-Tungkagi

Atas dukungan, perhatian, motivasi, dan kasih sayang serta do'a untukku selama ini. Terima kasih untuk selalu memberikan semangat dan bantuan untukku dalam berproses hingga kini. Semoga karya ini bisa membanggakan kalian.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas kehendak-Nya peneliti dapat menyelesaikan karya ini. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW semoga kita dapat meneladani kemuliaan sifat dan perilaku beliau.

Laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil dari sebuah perjalanan dalam mengkaji “*Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Mediator *Perceived Organizational Support* Terhadap Perilaku Kreatif Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan *Start-up* D.I. Yogyakarta, DKI Jakarta, dan Jawa Barat”. terselesaikannya laporan ini tentunya tidak lepas dari bantuan serta dukungan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, S.Sos, M.Si sebagai dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memudahkan dan melapangkan proses penelitian untuk skripsi ini.
2. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi, M.Si sebagai Wakil Dekan I Bidang Administrasi Umum, Kepegawaian dan Perencanaan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing Akademik serta Skripsi saya. Terima kasih sebesar-besarnya atas kesabaran ibu dalam memberikan ilmu, nasehat, dukungan dan motivasi kepada saya selama proses bimbingan skripsi hingga selesai. Saya sangat bangga bisa menjadi anak DPA sekaligus bersyukur sebab keinginan saya menjadi anak bimbingan skripsi ibu tercapai karena banyak

sekali ilmu serta pengalaman yang dapat saya ambil sejak semester 1 hingga proses penyusunan skripsi ini. Harapan dan do'a selalu saya haturkan untuk ibu yang sudah saya anggap sebagai orang tua saya di kampus dan semoga ibu sukses terus dalam berkarya baik didalam kampus maupun diluar kampus.

3. Ibu Retno Pandan Arum Kusumowardhani, S.Psi, M.Si, Psi. sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga yang telah memudahkan proses penelitian untuk skripsi ini.
4. Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembahas seminar proposal yang telah memberikan kritik, saran, masukan dan membimbing peneliti sehingga memudahkan peneliti dalam menyusun skripsi ini.
5. Segenap Dosen Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah banyak membagikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti.
6. Segenap karyawan dan staf Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, khususnya bapak Sukanto, S.Sos yang sangat membantu kelancaran skripsi ini.
7. Karyawan generasi milenial di perusahaan *start-up* yang berada di D.I. Yogyakarta, DKI Jakarta, dan Jawa Barat yang telah bersedia membantu peneliti dalam melakukan pengambilan data penelitian hingga selesai.
8. Kedua orang tua tercinta, Papa R. Joedono Koesmargo dan Mama Sitti Hardiyanti Assi, terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan, nasehat, dukungan, kesabaran, serta do'a yang selama ini kalian berikan kepada

saya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan keberkahan-Nya, melindungi, serta senantiasa mengasihi kedua orang tua saya. Semoga saya tetap menjadi kebanggaan orang tua dan selalu berbakti kepada mereka.

9. Muhammad Ramdhani Detu, terima kasih atas pengertiannya untuk selalu mendukung apapun keputusan saya dan menjadi pendengar yang baik atas segala keluhan saya selama ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya dan melindungi kita semua.
10. Sahabatku tercinta Ana, Bayu, Dhea, Elin dan Claudhya, terima kasih atas segala do'a dan semangat yang telah kalian berikan selama ini, semoga persahabatan kita selalu dilimpahkan kasih sayang oleh-Nya hingga kita tua nanti.
11. Rekan kerja di Pijar Psikologi #2, mba Yunda, mba Ara, Dzikria, Widi, dan Anya, terima kasih karena telah menjadi *support system* dan *mood booster* yang luar biasa selama ini. Semoga sesibuk apapun kita, kita tidak lupa untuk saling berkabar dan bertukar cerita.
12. Para dosen dan staf di *International Office/CDCIA* UIN Sunan Kalijaga, khususnya tim SAVIOR Chiang Mai University, Thailand. Terima kasih atas pengalaman dan kenangan luar biasa selama di Chiang Mai, semangat dan motivasi kalian sangat berarti bagi saya selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada kalian semua.
13. Teman-teman Psikologi UIN Sunan Kalijaga angkatan 2014, khususnya Nadia, Asti, Rara, Farid dan Ma'ruf serta semua yang tidak dapat saya

sebutkan di sini, terima kasih untuk segala kenangan luar biasa yang telah kita lalui bersama. Semoga Allah SWT memberkahi apapun jalan yang akan kalian pilih di masa depan.

14. Semua pihak yang telah turut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin bisa disebutkan satu persatu.

Kepada seluruh pihak tersebut semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Akhir kata, semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan khazanah keilmuan psikologi pada khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, maka saran dan kritik sangat peneliti harapkan.

Yogyakarta, 22 Februari 2019

Peneliti,

Sitta Puteri Kumalasari

NIM. 14710001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	i
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
INTISARI	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	17
E. Keaslian Penelitian	17
BAB II DASAR TEORI	23
A. Perilaku Kreatif	23
1. Pengertian perilaku kreatif	23

2. Indikator perilaku kreatif.....	26
3. Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kreatif	27
B. <i>Perceived Organizational Support</i>	30
1. Pengertian <i>perceived organizational support</i>	30
2. Indikator <i>perceived organizational support</i>	32
C. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	34
1. Pengertian <i>organizational citizenship behavior</i>	34
2. Dimensi-dimensi <i>organizational citizenship behavior</i>	36
3. Aspek-aspek <i>organizational citizenship behavior</i>	37
D. Dinamika Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dan Perilaku Kreatif Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
E. Dinamika Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dan Perilaku Kreatif	47
F. Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	53
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	53
C. Populasi dan Subjek Penelitian	56
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	59
E. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur.....	64
F. Metode Analisis Data	66
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	69
A. Orientasi Kancan.....	69

B. Persiapan Penelitian	74
1. Proses Perizinan	74
2. Persiapan Try Out	75
3. Hasil Try Out	75
4. Seleksi Aitem	77
C. Pelaksanaan Penelitian	85
D. Analisis Data	85
E. Pembahasan.....	101
BAB V PENUTUP.....	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116
DAFTAR LAMAN	121
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Perusahaan <i>Start-up</i>	59
Tabel 2. Cara Penilaian Skala	61
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Perilaku Kreatif	61
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	63
Tabel 5. <i>Blueprint</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	64
Tabel 6. Daftar Perusahaan <i>Start-up</i>	70
Tabel 7. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Perilaku Kreatif	78
Tabel 8. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Perilaku Kreatif dengan Nomor Baru	79
Tabel 9. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	80
Tabel 10. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Perceived Organizational Support</i> dengan Nomor Baru	81
Tabel 11. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	82
Tabel 12. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Nomor Baru	84
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 14. Deskripsi Statistik Data Penelitian	87
Tabel 15. Rumus Kategori Diagnostik	89
Tabel 16. Kategorisasi Skor Skala Perilaku Kreatif	90
Tabel 17. Kategorisasi Skor Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	91

Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	92
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas	93
Tabel 20. Hasil Uji Heterokedastisitas	94
Tabel 21. Tabel Normalitas Residual	95
Tabel 22. Tabel Uji Linearitas	96
Tabel 23. Koefisien regresi pengaruh langsung variabel independen terhadap dependen	98
Tabel 24. Koefisien regresi pengaruh tidak langsung variabel <i>perceived organizational support</i> terhadap perilaku kreatif dimediasi <i>organizational citizenship behavior</i>	99
Tabel 25. Kesalahan regresi model analisis jalur antar variabel	100
Tabel 26. Hasil Uji Hipotesis Korelasi Pearson	101

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Grafik Angkatan Kerja Berdasarkan Generasi di Indonesia, Sumber: Badan Pusat Statistik, 2016 (diolah dari Dale Carnegie Indonesia)	2
Bagan 2. Grafik Tingkat Keterlibatan Karyawan Milenial, Sumber: Dale Carnegie Indonesia, 2016	3
Bagan 3. Dinamika Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Perilaku Kreatif.....	52
Bagan 4. Grafik Statistik Deskriptif Skor Hipotetik	88
Bagan 5. Grafik Statistik Deskriptif Skor Empirik	88
Bagan 6. Grafik Kategorisasi Subjek	92
Bagan 7. Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. *Print Out* Skala untuk *Try Out*

Lampiran 2. *Print Out* Skala untuk Pengambilan Data

Lampiran 3. Validitas Skala: *Professional Judgement*

Lampiran 4. Reliabilitas Skala

Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 6. Tabulasi Data Residual

Lampiran 7. Uji Asumsi

Lampiran 8. Uji Hipotesis

Lampiran 9. Surat Ijin Penelitian

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI MEDIATOR PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PERILAKU KREATIF KARYAWAN
GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN START-UP D.I. YOGYAKARTA, DKI
JAKARTA DAN JAWA BARAT**

Sitta Puteri Kumalasari
NIM. 14710001

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *organizational citizenship behavior* sebagai mediator *perceived organizational support* terhadap perilaku kreatif pada karyawan generasi milenial di perusahaan *start-up* D.I. Yogyakarta, DKI Jakarta dan Jawa Barat. Subjek penelitian adalah 157 orang karyawan generasi milenial yang tersebar di tiga provinsi di atas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat pengumpulan data menggunakan skala perilaku kreatif, skala *perceived organizational support* dan skala *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian berdasarkan teknik analisis jalur menunjukkan pengaruh tidak langsung yang cukup signifikan (p^2 0,909 x p^3 0,374 = 0,339) dengan taraf signifikansi $p=0.000$ ($p<0,05$) dan pengaruh langsung sebesar 0,125 dengan taraf signifikansi $p=0,035$ ($p<0,05$). Diketahui pula pengaruh total berdasarkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang dijumlahkan yaitu $0,125 + 0,339 = 0,464$ (46,4%) dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p<0,05$). Artinya, hipotesis pertama penelitian ini terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* terhadap perilaku kreatif melalui *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *start-up* diterima. Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan akan meningkatkan perilaku kreatif karyawan melalui *organizational citizenship behavior* yang juga semakin tinggi. Berikutnya, hipotesis yang menyebutkan terdapat hubungan antara *perceived organizational support* terhadap perilaku kreatif juga diterima. Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan akan meningkatkan perilaku kreatif karyawan.

Kata kunci: Perilaku Kreatif, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior*, Generasi Milenial, Perusahaan *Start-up*, Analisis Jalur.

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AS A MEDIATOR OF PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT TO CREATIVE BEHAVIOR OF MILLENNIAL
GENERATION EMPLOYEES IN START-UP COMPANIES D.I. YOGYAKARTA, DKI
JAKARTA AND WEST JAVA**

Sitta Puteri Kumalasari
NIM. 14710001

ABSTRACT

The aimed of this study was to determine the relationship between organizational citizenship behavior as a mediator of perceived organizational support to creative behavior in millennial generation employees in start-up companies D.I. Yogyakarta, DKI Jakarta and West Java. Participants of this study were 157 (N=157) millennial generation employees which spread across those 3 provinces. This study used a quantitative method with the instruments of data collection in this study was using a scale of creative behavior, a scale of perceived organizational support and a scale of organizational citizenship behavior. The results of the study based on path analysis technique showed a significant indirect effect ($p2 \ 0.909 \times p3 \ 0.374 = 0.339$) with a significant level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) and direct effect of 0.125 with a significant level of $p = 0.035$ ($p < 0.05$). Therefore the total effect also known based on the summed up of direct and indirect effect of $0.125 + 0.339 = 0.464$ (46.4%) with a significant level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). This means, the first hypothesis of this study said there is a positive relationship between perceived organizational support and creative behavior through organizational citizenship behavior on millennial generation employees in start-up companies was accepted. The higher perceived organizational support exist, then will improve employee creative behavior through organizational citizenship behavior that also higher. Furthermore, the hypothesis that there is a relationship between perceived organizational support and creative behavior was also accepted, in which the higher perceived organizational support exist, then will increase employee creative behavior.

Keywords: Creative Behavior, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Millennial Generation, Start-up Company, Path Analysis.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

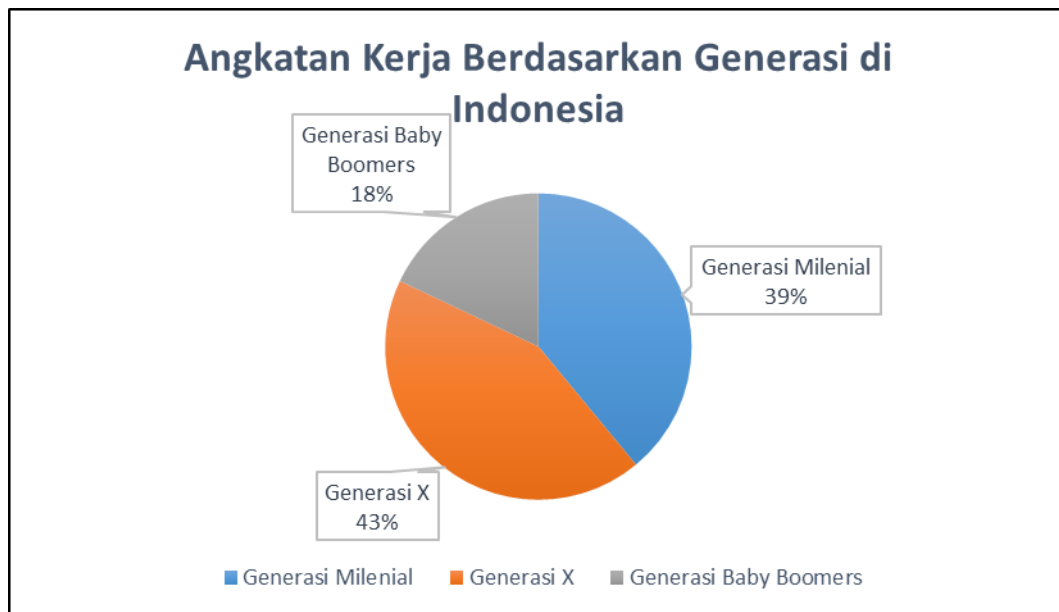
Pada tahun 2020, dunia kerja di Indonesia akan didominasi oleh generasi milenial. Artinya, generasi *baby boomers* dan generasi X akan mengalami penurunan populasi. Milenial yang akan memasuki dunia kerja mulai dihadapkan oleh berbagai macam tantangan, diantaranya adalah mampu memenuhi permintaan pasar tenaga kerja serta memiliki kreativitas untuk dapat bersaing dan mempertahankan karir. Generasi Milenial adalah sebutan yang digunakan bagi mereka yang lahir setelah tahun 1981 hingga tahun 1999 dan saat ini mulai memasuki dunia kerja. Generasi ini juga disebut sebagai “Generasi Y”. Sedangkan generasi *baby boomers* adalah sebutan bagi mereka yang lahir pada tahun 1946 hingga tahun 1964. Adapun mereka yang lahir pada tahun 1965 hingga 1977 disebut sebagai generasi X (Lancaster & Stillman, 2003).

Populasi generasi milenial di Indonesia pada tahun 2013 berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tercatat ada sekitar 83 juta jiwa. Hal ini berarti ada sekitar 33% dari total jumlah penduduk Indonesia. Pada tahun 2016, jumlah total angkatan kerja di Indonesia mencapai sekitar 160 juta jiwa yang terbagi dalam tiga generasi yakni generasi *baby boomers*, generasi X dan generasi milenial (Alvara *Research Center*, 2017; BPS, 2016; Dale Carnegie Indonesia, 2016).

Dari bagan 1, dapat dilihat bahwa komposisi angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2016 masih didominasi oleh generasi X dengan persentase sebesar

43% atau sekitar 69 juta tenaga kerja, kemudian diikuti oleh generasi milenial dengan 39% atau sekitar 62 juta tenaga kerja dan sisanya 18% atau sekitar 28 juta tenaga kerja merupakan generasi *baby boomers* (BPS, 2016; Dale Carnegie Indonesia, 2016).

Bagan 1. Grafik Angkatan Kerja Berdasarkan Generasi di Indonesia

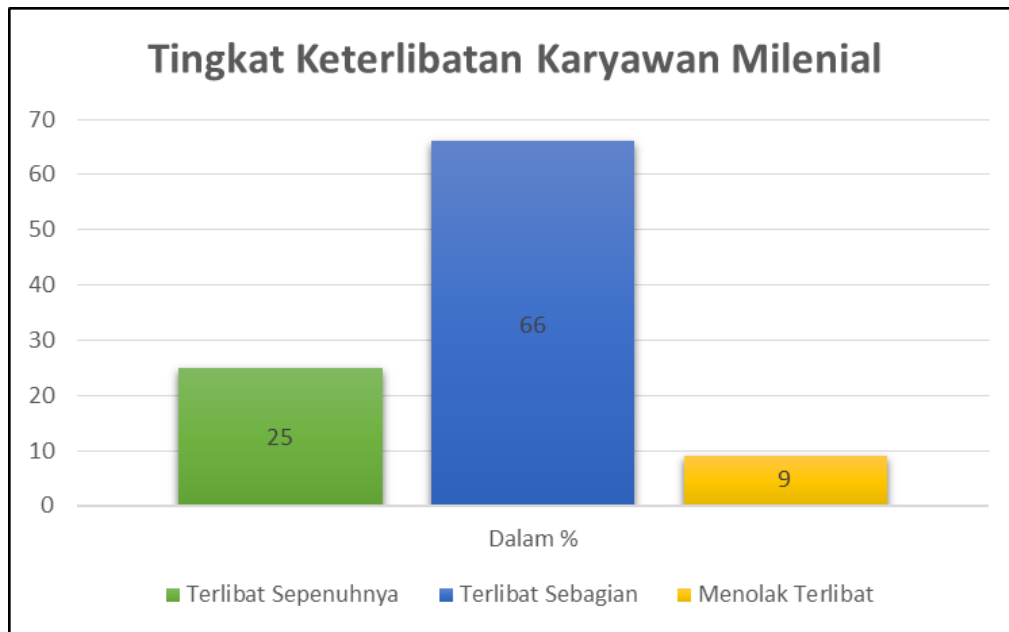


Sumber: Badan Pusat Statistik, 2016 (diolah dari Dale Carnegie Indonesia)

Beberapa artikel dan jurnal mengidentifikasi karakteristik yang dimiliki oleh milenial. Generasi Y, sebutan lain dari milenial ini memiliki karakteristik yang pemalas, egois, tidak sabar, tidak kompeten, tidak suka diatur dan tidak setia dengan pekerjaan mereka. Selain itu, berdasarkan survei yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia tahun 2016 pada sekitar 1.200 karyawan milenial yang tersebar di 6 kota besar di Indonesia, yaitu Jakarta, Bandung, Surabaya, Medan, Balikpapan dan Makassar menyebutkan bahwa generasi milenial memilih untuk hanya terlibat sebagian dalam perusahaan mereka

(<http://www.dalecarnegie.co.id/media-coverage/cuma-1-dari-4-pekerja-milenial-yang-mau-terlibat-penuh/>, diunduh pada 21 Maret 2018, pukul 09:42).

Bagan 2. Grafik Tingkat Keterlibatan Karyawan Milenial



Sumber: Dale Carnegie Indonesia, 2016

Berdasarkan bagan 2, dapat diketahui bahwa karyawan milenial yang bersedia untuk terlibat sepenuhnya pada suatu perusahaan hanya sekitar 25%, sedangkan 66% karyawan milenial hanya ingin terlibat sebagian dalam perusahaan dan sisanya 9% karyawan menolak untuk terlibat dengan suatu perusahaan. Karyawan yang terlibat sepenuhnya cenderung mampu bertahan dalam jangka waktu yang lama dengan perusahaan tempat mereka bekerja dan dapat bekerja secara produktif. Tipe karyawan yang hanya bersedia untuk terlibat sebagian dalam perusahaan, mereka cenderung hanya fokus pada tugas-tugas yang mereka selesaikan dan berorientasi pada gaji serta enggan untuk menerima umpan balik. Tipe karyawan ini sesuai dengan salah satu indikator perilaku kreatif yakni cenderung tetap fokus pada sifat internal dari tugas.

Dibalik karakteristik milenial yang cenderung negatif, mereka juga memiliki karakteristik positif seperti terbiasa dalam membuat keputusan sendiri, berpikiran terbuka, bertoleransi akan perubahan, sadar akan pentingnya pelatihan guna menyokong jenjang karir mereka, memiliki kemampuan dalam menciptakan dan berinovasi, serta memiliki *self-esteem* dan asertivitas yang tinggi sehingga hal ini mampu membuat mereka dapat bersaing dalam pasar tenaga kerja. Selain itu, dalam konteks pekerjaan, milenial membutuhkan supervisi dan tuntunan secara berkelanjutan, bersedia mengeluarkan ekstra usaha untuk membantu organisasi sukses, menikmati bekerja dalam kelompok, dan lebih memilih hubungan interpersonal dengan manajer. Milenial dikenal mahir dalam menggunakan teknologi dan mereka juga memiliki pengetahuan yang baik karena mayoritas dari mereka berpendidikan tinggi. Selain itu, milenial juga terkenal sangat kreatif dan cepat dalam mempelajari sesuatu. Oleh sebab itu, milenial mencari perusahaan yang dapat memfasilitasi kreativitas mereka dengan adanya program pelatihan dan pengembangan diri. Milenial disebut mencari perusahaan yang selain memberikan gaji tinggi, perusahaan tersebut juga memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan (<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja>, diunduh pada 21 Maret 2018 pukul 10:36).

Di era Milenial ini, para perusahaan tidak bisa hanya mengandalkan kekuatan sumber daya alam untuk dapat bertahan, maka dari itu sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting karena perusahaan membutuhkan ide-ide yang tidak hanya mampu dalam membantu pertumbuhan ekonomi, tetapi juga

membantu perusahaan itu sendiri. Sumber kekuatan ekonomi di era Milenial ini pun mengalami perubahan yang awalnya berasal dari sumber daya alam sekarang ini menjadi kreativitas atau ide-ide baru.

Dalam beberapa studi disebutkan bahwa kreativitas yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Kreativitas juga sangat penting bagi organisasi yang ingin melakukan inovasi karena kreativitas merupakan fondasi bagi organisasi untuk dapat berinovasi. Organisasi yang siap melakukan inovasi melalui ide-ide baru yang dihasilkan dari proses kreatif akan dapat bertahan dalam menghadapi dunia bisnis yang sangat dinamis. Oleh sebab itu, kinerja kreatif dari karyawan dalam suatu organisasi harus ditingkatkan agar dapat meningkatkan inovasi organisasi tersebut (Amabile, 1997; Amabile dkk., 1996).

Lingkungan organisasi yang kreatif juga dapat diciptakan sehingga hal ini mampu memunculkan kreativitas karyawan yang ada dalam organisasi (Ibrahim, Isa dan Shahbudin, 2016; Yulianti, 2014). Namun dalam realita yang ada, beberapa organisasi kurang memberikan dukungan pada karyawan mereka dalam memunculkan kreativitas. Amabile dkk. (1996) mengungkapkan bahwa lingkungan sosial dapat memengaruhi perilaku kreatif. Penelitian lain mengklaim bahwa iklim yang terdapat dalam suatu organisasi juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam menstimulasi perilaku kreatif karyawan (Moghimi dan Subramaniam, 2013).

Salah satu bentuk dukungan organisasi yaitu adanya peran supervisi yang mampu memberikan dukungan kepada karyawannya. Supervisi yang mendukung

para karyawan ini disebutkan mampu meningkatkan pencapaian kreatif. Namun, apabila supervisi terlalu mengontrol dan membatasi kegiatan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, hal ini membuat kreativitas karyawan menjadi rendah (Oldham dan Cummings, 1996). Dalam berbagai literatur disebutkan bahwa karyawan milenial menginginkan adanya tuntunan secara berkelanjutan dari supervisi, akan tetapi kebebasan mereka akan menjadi terbatas apabila supervisi terlalu mengontrol dan membatasi kegiatan mereka dan hal ini akan berdampak dengan menurunnya kreativitas karyawan milenial.

Dukungan organisasi dan kreativitas apabila dibandingkan dengan pengalaman perkembangan, dorongan organisasi, penghargaan, dan pengakuan kepada mereka yang menghasilkan ide-ide kreatif dalam tempat kerja adalah sejauh mana seorang karyawan mempersepsikan kedua hal tersebut. Karyawan akan lebih terlibat dalam kreativitas apabila organisasi menegaskan bahwa kreativitas adalah hal yang berharga bagi organisasi, mengkomunikasikan nilai-nilai tersebut kemudian membentuk suatu budaya yang memperkuat nilai-nilai manajemen kreativitas yang dikelola (Ibrahim dkk., 2015; Choi dkk., 2010).

Berdasarkan riset yang dilakukan di Inggris oleh *The Institute for Employment Research* (2010), ditemukan bahwa perusahaan yang telah mengalami perkembangan dan kemajuan bersedia untuk memberikan dukungan kepada kreativitas karyawan mereka. Perusahaan ini tidak segan-segan untuk mengubah kebiasaan dan budaya yang telah melekat dalam diri mereka serta menerima ide baru mengenai perubahan gaya dalam berorganisasi untuk dapat berkembang dan maju. Tidak hanya karyawan yang berperan dalam

menyumbangkan ide-ide kreatif bagi perusahaan, tetapi mulai dari supervisi, manajer, hingga pemimpin perusahaan pun turut serta merasakan pentingnya memberikan sumbangsih kreativitas yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan (Chen, 2010).

Sudah banyak contoh perusahaan yang gagal karena kurangnya kreativitas yang mengakibatkan perusahaan gagal berinovasi. Salah satu perusahaan yang gagal melakukan inovasi adalah Nokia. Nokia merupakan perusahaan ponsel yang sempat berjaya pada tahun 2000-an. Hampir semua orang di dunia memiliki ponsel dengan merek Nokia ini. Sayangnya, persaingan kuat yang memuncak pada tahun 2011 dengan munculnya ponsel pesaing seperti iPhone, Blackberry dan Android membuat Nokia harus diakuisisi oleh Microsoft.

Dukungan organisasi memainkan peran yang besar dalam meningkatkan kreativitas karyawan karena dengan kreativitas ini pula maka kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat karena karyawan akan merasa termotivasi. Karyawan yang termotivasi menjadi terlibat dalam tugas-tugasnya secara fisik, dan terhubung dengan orang lain secara empatik sebagaimana yang dibutuhkan oleh pekerjaan mereka dengan cara menunjukkan apa yang dirasakan oleh mereka (Ibrahim dkk., 2015; Kahn, 1992). Perilaku karyawan tersebut menunjukkan salah satu indikator perilaku kreatif yaitu individu senang pada aktivitas pekerjaannya dan tertarik untuk terlibat demi kegiatan yang ada di dalamnya. Hal ini sesuai dengan teori pertukaran sosial yang menyebutkan bahwa karyawan cenderung akan merespons kembali perlakuan bermanfaat yang diterima oleh mereka dengan perilaku positif yang berkaitan dengan pekerjaan.

Salah satu perusahaan yang memberikan fasilitas berupa kenyamanan dalam bekerja serta gaji yang tinggi adalah perusahaan Google. Perusahaan mesin pencari yang sangat populer ini memberikan fasilitas yang mampu membuat karyawan mereka hidup senang, nyaman dan berkecukupan. Beberapa fasilitas yang disediakan adalah transportasi gratis, jaminan kesehatan, makanan dan minuman gratis, hingga memberikan cuti melahirkan bagi karyawannya. Tidak berhenti sampai di situ, Google pun memberikan karyawannya waktu luang selama satu hari penuh atau sebesar 20% untuk mengerjakan proyek khusus sesuai dengan *passion* yang dimiliki oleh karyawan mereka. Hal ini dilakukan oleh Google karena tuntutan pekerjaan mereka yang sangat tinggi dalam melibatkan kreativitas yang dimiliki oleh karyawannya (<https://tekno.kompas.com/read/2013/03/11/17153022/Beginilah.Cara.Google.Bikin.Karyawan.Betah>, diunduh pada 21 Maret 2018 pukul 10:42).

Dari waktu luang 20% inilah teknologi canggih masa depan lahir melalui pengembangan yang dilakukan di Laboratorium Google. Kebanyakan teknologi masa depan yang dikembangkan ini justru merupakan proyek khusus dari karyawan mereka. Walaupun karyawan Google terdiri dari orang-orang yang kreatif dan pintar, Google tetap memberikan dorongan bagi mereka untuk terus belajar. Salah satunya adalah bertemu dan bekerja bersama dengan orang-orang pintar lainnya seperti sang pendiri Google, Larry Page dan Sergey Brin. Google yakin bahwa tempat untuk menemukan inspirasi salah satunya adalah toilet, oleh sebab itu toilet kantor Google dihiasi oleh berbagai macam *puzzle* dan tips seputar pengkodean untuk membantu karyawannya mendapatkan inspirasi

(<https://tekno.kompas.com/read/2013/03/11/17153022/Beginilah.Cara.Google.Bikin.Karyawan.Betah>, diunduh pada 21 Maret 2018 pukul 11:02).

Perusahaan yang sukses dalam melakukan inovasi melalui ide-ide kreatif karyawan mereka melakukan beberapa hal. Pertama, perusahaan inovatif seperti Google menganggap semua karyawan mereka merupakan inovator. Semua karyawan dipercaya memiliki ide-ide kreatif yang mampu memberikan kontribusi terhadap inovasi teknologi dan perusahaan. Kedua, perusahaan mampu menjaga budaya kreatif dalam lingkungan kerja. Ketiga, perusahaan inovatif memberikan kesempatan bagi karyawan mereka untuk melakukan eksperimen dan menciptakan hal-hal baru. Hal ini sama dengan apa yang dilakukan oleh Google yang memberikan waktu luang selama satu hari bagi karyawan mereka untuk mengerjakan proyek khusus sesuai dengan *passion* (minat) yang mereka miliki (<https://tekno.kompas.com/read/2013/02/05/13323359/rahasia.inovasi.apple.dan.google>, diunduh pada 21 Maret 2018 pukul 11:23).

Bentuk dukungan dari perusahaan Google tersebut diyakini dapat meningkatkan perilaku kreatif karyawan melalui indikator perilaku kreatif seperti individu cenderung mengambil resiko untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan bermain dengan ide dan materi baru tersebut. Kemudian individu juga cenderung menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kontrol dan hambatan eksternal, serta individu cenderung bekerja lebih lama pada suatu ide atau suatu masalah.

Di Indonesia sendiri mulai banyak perusahaan yang mengawali bisnis mereka melalui perkembangan dari ide-ide sederhana. Salah satu yang dapat dilihat adalah industri *start-up* di Indonesia yang mulai menggeliat. *Start-up*

merupakan industri yang berkaitan dengan dunia teknologi dan jejaring sosial. Industri *start-up* membutuhkan kreativitas yang sangat baik. Beberapa perusahaan *start-up* yang terkenal di Indonesia antara lain adalah Go-Jek, Traveloka, dan Bukalapak. Ketiga perusahaan *start-up* ini didirikan oleh tiga orang dari generasi milenial dengan latar belakang ide yang berbeda-beda (Ali dan Purwandi, 2017).

Go-Jek contohnya, didirikan dengan tujuan untuk menghubungkan antara pengemudi ojek dengan penumpangnya, Go-Jek kemudian berinovasi dengan membuat aplikasi untuk gawai agar memudahkan penumpang dalam memesan pengemudi ojek secara *online* sesuai lokasi dan dapat mengontrol proses pembayaran dengan baik. Adapula Traveloka yang hadir untuk menjawab kebutuhan masyarakat Indonesia dalam pemesanan tiket pesawat yang mudah, murah, dan praktis, kini sudah bekerja sama dengan banyak perusahaan penerbangan sehingga hal ini membuat Traveloka menjadi perusahaan pencari tiket terbesar di Indonesia (Ali dan Purwandi, 2017).

Salah satu kota di Indonesia yang menjadi pusat perkembangan *start-up* adalah Kota Yogyakarta. Dalam lima tahun terakhir, Yogyakarta melahirkan 190 *start-up* yang menjadikan kota ini pilihan bagi industri *start-up* nasional. Dari 190 *start-up* yang ada, sebanyak 57 *start-up* bergerak di bidang *website development*, 53 *start-up* berfokus pada proyek desain grafis, 40 lainnya di sektor *internet marketing*, dan sisanya 39 *start-up* menciptakan aplikasi gawai. Berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh Jogja Digital Valley (2014), sebanyak 32,33% *start-up* memilih Yogyakarta sebagai lokasi yang strategis untuk mengembangkan *start-up* mereka karena biaya operasional yang murah, kualitas sumber daya manusia yang

baik, dan akses internet yang cukup mudah (<http://entrepreneur.bisnis.com/read/20160919/263/584939/yogyakarta-jadi-pusat-startup-nasional>, diunduh pada 30 Juli 2018 pukul 08:55).

Pada tahun 2016, Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemenkominfo) dan KIBAR menginisiasi Gerakan Nasional 1.000 *Start-up Digital* di Yogyakarta dengan bekerja sama dengan Universitas Gajah Mada melalui *Innovative Academy*, yang merupakan program inkubator *start-up* yang telah aktif sejak tahun 2014. Gerakan Nasional 1.000 *Start-up Digital* menyebutkan bahwa komunitas anak muda di Yogyakarta turut memberikan peran bagi perkembangan dunia *start-up* dan industri *game*. Beberapa *start-up* yang ada di Yogyakarta yaitu Sale Stock, Pasienia, Pijar Psikologi, dan Wemary (<http://entrepreneur.bisnis.com/read/20160919/263/584939/yogyakarta-jadi-pusat-startup-nasional>, diunduh pada 30 Juli 2018 pukul 09:11).

Selain Yogyakarta, DKI Jakarta dan Jawa Barat juga menjadi provinsi yang banyak melahirkan perusahaan *start-up*. Sebut saja tiga perusahaan *start-up* terkenal yakni, Go-Jek, Traveloka, dan Bukalapak yang berkantor pusat di Jakarta. Selain itu, Jawa Barat juga memiliki komunitas inkubasi bisnis digital yang disebut Bandung *Digital Valley* (BDV). BDV merupakan penghubung antara *start-up* dengan bidang usaha yang ditekuni melalui program digital yang di dalamnya terdapat berbagai macam program antara lain pembinaan, mentoring, pemasaran, dan permodalan. Selain itu ada pula *creative center* yang membantu *start-up* baru dalam proses pengembangannya. Sejumlah 60 *start-up* disebutkan pernah bergabung dengan BDV yang bergerak di bidang *e-commerce*, aplikasi

gawai, *smart solution*, *personal solution*, dan *home solution*. Beberapa yang terkenal diantaranya ada *panic button* atau Tombol Panik yang pernah dipromosikan oleh mantan Walikota Bandung, Ridwan Kamil dan Ceritaperut yang bergerak di bidang kuliner. (<https://www.ayobandung.com/read/2017/02/21/16806/bandung-digital-valley-tempat-kumpulnya-startup-di-bandung>, diunduh pada 18 Maret 2019, pukul 10:31).

Banyaknya pertumbuhan *start-up* yang muncul di Indonesia tentu saja menjadi hal yang positif, sebab akan semakin banyak lapangan pekerjaan yang tercipta. Berbekal kreativitas dan inovasi serta teknologi yang lebih baik dari generasi sebelumnya, generasi milenial diharapkan dapat menciptakan lapangan pekerjaan. Sebagian besar usaha yang dikembangkan tentu tidak jauh dari industri digital terutama industri *start-up* (<https://www.inews.id/finance/makro/menaker-generasi-milenial-pilih-berwirausaha-ketimbang-jadi-pekerja/346674>, diunduh pada 18 Maret 2019 pukul 21:49).

Keyakinan akan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan bahwa organisasi mendukung mereka juga dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan secara sukarela, sebab adanya teori pertukaran sosial yang mendasari hal tersebut yang didirikan atas kepercayaan dan niat baik yang dibangun di antara kedua pihak (Eisenberger dkk., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002; Yoon & Suh, 2004). Karyawan yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* akan merasa menjadi bagian dari organisasi mereka dan secara sukarela akan membagikan pengetahuan yang dibutuhkan dengan kolega

mereka. Perilaku sosial yang secara sukarela inilah yang akan memengaruhi karyawan dalam menunjukkan perilaku kreatif mereka. Hal ini disebutkan oleh Perry-Smith dan Shalley (2003) bahwa potensi kreativitas mampu ditingkatkan melalui interaksi dengan orang lain dan pertukaran gagasan.

Berkaitan dengan fakta keterlibatan kerja generasi milenial, ada sebuah penelitian yang berjudul *The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior* (2011) menyebutkan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif terhadap salah satu dimensi *organizational citizenship behavior*, yaitu *civic virtue* yang merupakan tanggungjawab pribadi untuk berpartisipasi dalam kehidupan politis organisasi, seperti menghadiri rapat, membuat saran untuk penggunaan sumber daya yang lebih efisien, dan lain sebagainya. Lebih lanjut lagi, ditemukan pula bahwa generasi yang memiliki pengaruh positif terhadap hubungan antar kedua variabel tersebut adalah generasi X, sedangkan pada generasi milenial tidak ditemukan adanya pengaruh terhadap hubungan antara kedua variabel ini (Shragay dan Tziner, 2011).

Penemuan tersebut tentu saja kurang sesuai dengan fakta di lapangan saat ini yang ditunjukkan melalui data dari grafik Tingkat Keterlibatan Karyawan Milenial, yang menyebutkan bahwa 25% karyawan milenial bersedia untuk terlibat sepenuhnya dan 66% karyawan hanya bersedia terlibat sebagian. Selain itu, penelitian tersebut memiliki kekurangan yakni sampel yang digunakan adalah karyawan dari beberapa sektor saja dan ada kemungkinan mereka merasakan pengalaman dan budaya organisasi yang sama. Selain itu, alat untuk mengukur

organizational citizenship behavior yang digunakan juga hanya sebatas *self-report questionnaire*.

Akturan dan Cekmecelioglu dalam penelitian mereka yang berjudul *The Effects of Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behaviors on Creative Behaviors in Educational Institutions* (2016) menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* memengaruhi perilaku karyawan di organisasi dalam cara yang kreatif dan mampu membuat iklim organisasi menjadi lebih positif melalui *knowledge sharing*. Dalam iklim inilah kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh mereka. Dengan kata lain, apabila organisasi ingin lebih efektif dan efisien maka pihak manajemen harus menciptakan iklim di dalam *organizational citizenship behavior* untuk memiliki iklim kreatif bagi karyawan mereka. Selain itu, membuat karyawan merasa menjadi bagian dari suatu organisasi dan memberikan informasi yang mereka butuhkan juga mampu membuat karyawan menjadi lebih kreatif.

Temuan dari Jebeli dan Etebarian (2015) mengungkapkan hal yang serupa, bahwa tingginya persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi juga dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan begitupula sebaliknya. Penelitian lain juga mengungkapkan hasil yang sama bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, maka *organizational citizenship behavior* karyawan pun juga akan semakin baik. Hal ini menegaskan pernyataan dari Rhoades dan Eisenberger (2002) yang menyatakan bahwa karyawan yang menerima lebih banyak dukungan dari perusahaan akan

menjadi lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, membantu rekan kerja mereka dan memberikan ide-ide yang berguna.

Ibrahim dkk. (2015) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kreativitas karyawan. Selain itu, Akturan dan Cekmecelioglu (2016) mengungkapkan dalam penelitian mereka bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki efek positif terhadap perilaku kreatif karyawan. Maka, berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya *organizational citizenship behavior* diharapkan mampu memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan perilaku kreatif.

Dari sekian banyak penelitian yang telah disebutkan di atas, terdapat beberapa kekurangan yang peneliti temukan. Pertama, dalam variabel *organizational citizenship behavior*, hampir semua penelitian tidak ada yang menggunakan aspek-aspek *organizational citizenship behavior*, sehingga masih menggunakan lima dimensi umum (*altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*). Berikutnya, populasi pada setiap penelitian hampir memiliki karakteristik yang sama yakni karyawan pada institusi pendidikan dan karyawan hotel yang ada dalam suatu daerah sehingga penelitian tersebut agak sulit untuk digeneralisasikan pada karyawan dengan karakteristik yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan dan telaah serta analisis dari penelitian sebelumnya, maka penelitian dengan judul *Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Perceived Organizational Support terhadap Perilaku Kreatif Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Start-up D.I. Yogyakarta, DKI Jakarta dan Jawa Barat* ini perlu dan penting untuk diteliti. Hal ini juga didasari oleh

permasalahan secara kontekstual yang saat ini berkembang bahwa karyawan generasi milenial yang terkenal mahir dengan teknologi ini memiliki kreativitas yang lebih baik dari generasi sebelumnya, sehingga generasi milenial diharapkan mampu mengelola kreativitasnya agar dapat menciptakan lapangan pekerjaan. Oleh sebab itu, variabel *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* dilibatkan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana keterkaitannya dengan variabel perilaku kreatif pada karyawan generasi milenial.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediator *Perceived Organizational Support* terhadap Perilaku Kreatif karyawan generasi milenial di perusahaan *start-up* D.I. Yogyakarta, DKI Jakarta dan Jawa Barat?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediator *Perceived Organizational Support* terhadap Perilaku Kreatif karyawan generasi milenial di perusahaan *start-up* D.I. Yogyakarta, DKI Jakarta dan Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya, mengenai *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Perilaku Kreatif.
- b. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi tambahan bagi peneliti yang ingin meneliti lebih dalam tentang perilaku kreatif pada karyawan generasi milenial.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan, sebagai bahan kajian bahwa di era milenial ini perusahaan tidak bisa hanya mengandalkan kekuatan sumber daya alam, namun sumber daya manusia dengan kreativitas yang dimilikinya juga penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan melakukan inovasi. Sehingga selain membantu pertumbuhan ekonomi, juga mampu membantu perusahaan itu sendiri.
- b. Bagi para pekerja generasi milenial, sebagai informasi yang dapat dipertimbangkan bahwa di era revolusi industri 4.0 ini, karyawan generasi milenial harus terus meningkatkan kreativitas mereka dengan berinisiatif untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Sebab, para karyawan tidak hanya akan bersaing dengan sesama

karyawan, tetapi juga bersaing dengan kecepatan perkembangan teknologi.

- c. Bagi para calon pekerja generasi milenial, sebagai informasi yang wajib diketahui bahwa generasi milenial yang berbekal kreativitas, inovasi, dan kemahiran dalam menggunakan teknologi ini mampu menciptakan lapangan pekerjaan. Para calon pekerja generasi milenial diharapkan mempelajari berbagai keterampilan yang dibutuhkan di era industri kreatif digital seperti koding, statistika, dan bahasa inggris.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul *The Effects of Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behaviors on Creative Behaviors in Educational Institutions* merupakan akar dari munculnya variabel perilaku kreatif dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini dilakukan oleh Abdulkadir Akturan dan Hulya Gunduz Cekmecelioglu (2016). Sampel dalam penelitian tersebut berjumlah 220 responden yang merupakan pegawai dari institusi pendidikan di Turki. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* memberikan efek positif terhadap perilaku kreatif.

Penelitian dari Yilmaz Akgunduz, Ceylan Alkan dan Ozge Adan Gok (2018) dengan judul *Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning Work*. Penelitian ini merupakan akar dari munculnya variabel *perceived organizational support*.

Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan hotel dengan jumlah sampel 274 responden. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap makna pekerjaan dan kreativitas karyawan, selain itu makna pekerjaan juga memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dengan kreativitas karyawan.

Penelitian dari Ade I. Anggraeni, Christiantius Dwiatmaja dan Ahyar Yuniawan (2017) dengan judul *The Role of Psychological Contract on Employee Commitment and Organizational Citizenship Behavior: A Study of Indonesian Young Entrepreneurs in Management Action*. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan berskala kecil yang dijalankan oleh pengusaha muda dengan jumlah sampel 124 responden. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kontrak psikologis memengaruhi komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan, dan *Organizational Citizenship Behavior* juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan komitmen organisasi secara signifikan.

Penelitian berikutnya dari Ilge Kurt dan Mehmet Yusuf Yahyagil (2015) dengan judul *Universal Values, Creative Behavior and Leadership: Turkish Case*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 370 responden dari 20 perusahaan berbeda yang beroperasi di industri pelayanan. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan positif secara signifikan antara nilai individual universal dan perilaku kreatif karyawan di mana nilai individual

universal yang paling mendominasi hubungan dengan perilaku kreatif karyawan adalah *self direction*, prestasi, dan universalitas.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Talat Islam, Farooq Anwar, Saif Ur Rehman Khan, Amran Rasli, Ungku Norulkamar BT Ungku Ahmad dan Ishfaq Ahmed (2012) yang berjudul *Investigating the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior Between Organizational Learning Culture and Knowledge Sharing*. Total sampel dari penelitian berjumlah 402 responden karyawan bank di Malaysia. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa *organizational learning culture* berkaitan secara positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan *knowledge sharing*, selain itu ditemukan juga bahwa *organizational citizenship behavior* berperan sebagai mediator antara *organizational learning culture* dan *knowledge sharing*.

Penelitian lainnya yang berjudul *The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior* dilakukan oleh Dina Shragay dan Aharon Tziner (2011). Dalam penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah 133 responden yang merupakan karyawan dari tiga generasi, yaitu generasi *Baby Boomers*, X, dan Milenial. Hasilnya menjelaskan bahwa secara positif ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan dua dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu *civic virtue* dan *courtesy*. Efek interaksi ini akan berpengaruh lebih positif pada generasi X daripada generasi Milenial atau Y.

Penelitian dari Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng Hsieh (2012) dengan judul *The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological*

Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 513 responden yang berasal dari karyawan hotel di Taiwan. Dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior*, selain itu *organizational citizenship behavior* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan kinerja pekerjaan.

Berikutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Hazri Izwar Ibrahim, Aerni Isa dan Amirul Shah Md. Shahbudin (2015) dengan judul *Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as A Moderator*. Sampel dalam penelitian ini berasal dari sektor manufaktur kelistrikan/elektronik di Penang Malaysia dengan total sampel 100 responden. Temuan yang didapatkan dari penelitian ini menjelaskan bahwa *perceived organizational support* untuk kreativitas memiliki hubungan secara signifikan terhadap kreativitas karyawan dan pengalaman perkembangan memoderasi hubungan tersebut.

Penelitian lainnya dengan judul *Rewards and Employee Creative Performance: Moderating Effects of Creative Self-efficacy, Reward Importance, and Locus of Control*. Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Abdur Rahman Malik, Arif N. Butt dan Jin Nam Choi (2015). Jumlah sampel dalam penelitian ini ada 181 responden yang terdiri dari karyawan dan supervisor. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan ekstrinsik dapat meningkatkan motivasi intrinsik dari karyawan untuk bekerja secara kreatif ketika mereka memiliki *internal locus of control*.

Adapula penelitian yang dilakukan oleh Solmaz Moghimi dan Indra Devi Subramaniam (2013) dengan judul *Employees' Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs*. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang berasal dari karyawan perusahaan berskala kecil di Malaysia, yang bekerja dalam sektor ekonomi yang berbeda. Temuan yang dihasilkan dari penelitian ini menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kreatif karyawan dan dimensi penyedia sumber menjadi prediktor terbaik yang diikuti dengan kejelasan misi dan dukungan pemimpin.

Penelitian-penelitian di atas adalah beberapa contoh penelitian yang melibatkan variabel perilaku kreatif, *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Letak perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah:

1. Perbedaan tema penelitian. Belum pernah ada penelitian yang mengangkat tema perilaku kreatif dengan variabel bebas *perceived organizational support* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.
2. Perbedaan pada pemilihan variabel yang diangkat oleh peneliti. Pemilihan variabel dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang pernah ada. Belum pernah ada penelitian yang menghubungkan

langsung antara variabel *perceived organizational support* dan perilaku kreatif.

3. Perbedaan pada pemilihan variabel mediator yang digunakan oleh peneliti. Masih sedikit penelitian yang menggunakan variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediator antara *perceived organizational support* dan perilaku kreatif.
4. Subjek dan lokasi dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *start-up* yang berada di D.I. Yogyakarta, DKI Jakarta dan Jawa Barat. Pemilihan populasi ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang banyak dilakukan terhadap karyawan dari generasi X, *baby boomers*, tenaga kerja asing, karyawan institusi pendidikan dan karyawan perhotelan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* terhadap perilaku kreatif dengan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan akan meningkatkan perilaku kreatif karyawan melalui *organizational citizenship behavior* yang juga semakin tinggi. Selain itu, terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* terhadap perilaku kreatif. Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan akan meningkatkan perilaku kreatif karyawan.

Pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap perilaku kreatif sebesar 0,125 (12,5%) dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,339 (33,9%). Selain itu, diketahui bahwa besarnya sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 33,9 % dan *organizational citizenship behavior* terhadap perilaku kreatif memberikan sumbangan efektif sebesar 55,7 %. Sedangkan pengaruh total sebesar 46,4 % yang berarti bahwa *perceived organizational support* berperan cukup besar terhadap peningkatan perilaku kreatif karyawan generasi milenial, dan masih terdapat 53,6 % variabel lain yang belum dapat dijelaskan oleh variabel *perceived*

organizational support dan *organizational citizenship behavior* terhadap perilaku kreatif.

B. Saran

1. Perusahaan *start-up*

Bagi perusahaan *start-up*, berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *perceived organizational support* mampu meningkatkan perilaku kreatif melalui *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, pihak perusahaan *start-up* perlu memperhatikan bentuk dukungan organisasi yang diberikan kepada para karyawan sehingga mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang berdampak pada tingginya perilaku kreatif karyawan. Misalnya dengan memberikan promosi jabatan, kenaikan gaji, dan penghargaan karyawan terbaik setiap minggu. Selanjutnya dengan memerhatikan dan menindaklanjuti keluhan karyawan, serta memberitahu apabila pekerjaan tidak dilakukan dengan baik. Kemudian dapat juga dilakukan dengan menunjukkan sikap perhatian yang besar kepada karyawan terhadap kesejahteraan karyawan dan bangga atas hasil usaha yang dilakukan oleh karyawan.

2. Karyawan Generasi Milenial

Bagi karyawan generasi milenial diharapkan selalu menunjukkan dan menjaga sikap positif di tempat kerja agar terciptanya iklim organisasi yang kreatif seperti menunjukkan perilaku menolong, sikap sportif, kesetiaan pada organisasi, bertindak secara inisiatif, karyawan yang bijak, dan secara sukarela meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Sehingga pada

akhirnya memberikan dampak terhadap perilaku kreatif yang semakin tinggi dengan adanya motivasi, semangat, dan kreativitas terhadap pekerjaannya.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian tentang perilaku kreatif biasanya berkaitan dengan variabel kepemimpinan, motivasi, perilaku inovatif, kontrak psikologis, komitmen karyawan, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi dan *locus of control*. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mengkaji sumber referensi yang mendukung penelitian tentang topik ini, atau melakukan perluasan dengan mempertimbangkan aspek lain yang memengaruhi perilaku kreatif maupun aspek-aspek dan indikator terkait *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini hanya dilakukan pada generasi milenial dan hanya pada karyawan yang berada di tiga provinsi besar di Indonesia, maka peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian ulang pada lebih dari satu generasi dan mencakup lebih banyak lagi perusahaan *start-up*. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lainnya seperti kualitatif atau eksperimen.

DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y., Alkan, C., Gok, O. A. (2018). Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 38, 105-114.
- Akturan, A. & Cekmecelioglu, H. G. (2016). The Effects of Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behaviors on Creative Behaviors in Educational Institutions. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 235.
- Ali, H. & Purwandi, L. (2017). *Millennial Nusantara*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 22, 67-123.
- _____. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*, 40(1).
- _____. (1996). *Creativity in Context Update to The Social Psychology of Creativity*. Boulder, CO, US: Westview Press.
- Amabile, T. & Pillemer, J. (2012). Perspective on the Social Psychology of Creativity. *Journal of Creative Behavior*, 43(5), 3-15.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., Staw, B. M. (2005). Affect and Creativity at Work. *Administrative Science Quarterly*, 50, 367-403.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Anggraeni, A. I., Dwiatmadja, C., Yuniawan, A. (2017). The Role of Psychological Contract on Employee Commitment and Organisational Citizenship Behaviour: A Study of Indonesian Young Entrepreneurs in Management Action. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43.
- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*, Edisi II. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

- _____. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi IV. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*, Edisi II. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Chen, F. (2012). *Be Creative! Menjadi Pribadi Kreatif*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Choi, S. Y., Lee, H. & Yoo, Y. (2010). The Impact of Information Technology and Transactive Memory System on Knowledge Sharing Application, and Team Performance: A Field Study. *MIS Quarterly*, 34(4), 855-870.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., Rhoades, L. (2002). *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R. & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees*. APA: Washington, DC.
- Farmer, S. M., Tierney, P., McIntyre, K. K. (2003). Employee Creativity in Taiwan: An Application of Role Identity Theory. *Academy of Management Journal*, 46(5), 618-630.
- George, J. M. & Zhou, J. (2001). When Openness to Experience and Conscientiousness Are Related to Creative Behavior: An Interactional Approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513-524.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, Calvin S. & Lindzey, G. (1993). *Teori-teori Holistik (Organistik-Fenomenologis)*. Yogyakarta: Kanisius.

- Ibrahim, H. I., Isa, A., Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator. *Procedia Economics and Finance*, 509-514.
- Islam, T., Anwar, F., Khan, S. U. R., Rasli, A. (2012). Investigating the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior between Organizational Learning Culture and Knowledge Sharing. *World Applied Sciences Journal*, 19(6), 795-799.
- Jebeli, M. J. & Etebarian, A. (2015). Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior. *MAGNT Research Report*, 3(4).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2016). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- Kahn, W. A. (1992). To be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45.
- Krishnan, J. & Mary, S. (2012). Perceived Organizational Support – An Overview on Its Antecedents and Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4).
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2003). *When Generation Collide: Who They Are, Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Harper Collins.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The Relationship between Man and Organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370-390.
- McNeely, B. L. & Meglino, B. M. (1994). The Role of Dispositional and Situational Antecedents in Prosocial Organizational Behavior: An Examination of the Intended Beneficiaries of Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(6).
- Moghimi S. & Subramaniam, I. D. (2013). Employees' Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs. *International Journal of Business and Management*, 8(5).
- Mumford, M. D. (2003). Where Have We Been, Where Are We Going? Taking Stock in Creativity Research. *Creativity Research Journal*, 15(2), 107-120.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., McMurrian, R. (1997). An Investigating Into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.

- Olatoye, R. A., Akintunde, S. O., Ogunsanya, E. A. (2010). Relationship between Creativity and Academic Achievement of Business Administration Students in South Western Polytechnics Nigeria. *African Research Review*, 4(3a).
- Oldham, G. R. & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *The Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Oldham, G. R. & Cummings, A. (1997). Enhancing Creativity: Managing Work Contexts for the High Potential Employee. *California Management Review*, 40(1).
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, Inc.
- Perry-Smith, J. E., & Shalley, C. E. (2003). The Social Side of Creativity: A Static and Dynamic Social Network Perspective. *Academy of Management Review*, 28, 89-106.
- Podsakoff, N. P., Blume, B. D., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. (2009). Individual and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

- Rhoades, L. Eisenberger, R., Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rice, G. (2006). Individual Values, Organizational Context and Self Perceptions of Employee Creativity: Evidence from Egyptian Organizations. *Journal of Business Research*, 59(2), 233-241.
- Shalley, C. E. (1995). Effects of Coaction, Expected Evaluation and Goal Setting On Creativity and Productivity. *Academy of Management Journal*, 38(2), 483-503.
- Shalley, C. E. & Gilson, L. (2004). What Leaders Need To Know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 35-53.
- Shragay, D. & Tziner, A. (2011). The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior, 27(2), 143-157.
- Sternberg, R. J. (1998). *Handbook of Creativity*. Cambridge University Press.
- Tierney, P., Farmer, S. M., Graen, G. B. (1999). An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationship. *Personnel Psychology*, 52, 591-620.
- West, M. A. & Farr, J. L. (1990). *Innovation at Work*. Wiley, Chichester, 3-13.
- Woodman, R., Sawyer, J., Griffin, R. (1993). Toward A Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 193-321.
- Yoon, S. & Suh, H. (2004). Ensuring IT Consulting SERVQUAL and User Satisfaction: A Modified Measurement Tool. *Information System Frontier*, 6(4), 341-351.
- Yulianti, P. (2014). Building Organizational Citizenship Behavior with Creative Organizational Climate Support: A Conceptual Framework in Higher Education. *International Research Journals*, 5(3), 98-106.

DAFTAR LAMAN

- <http://www.dalecarnegie.co.id/media-coverage/cuma-1-dari-4-pekerja-milenial-yang-mau-terlibat-penuh/>, (diunduh pada 21 Maret 2018, pukul 09:42).
- <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja>, (diunduh pada 21 Maret 2018 pukul 10:36).
- <https://tekno.kompas.com/read/2013/03/11/17153022/Beginilah.Cara.Google.Bikin.Karyawan.Betah>, (diunduh pada 21 Maret 2018 pukul 11:02).
- <https://tekno.kompas.com/read/2013/02/05/13323359/rahasia.inovasi.apple.dan.google>, (diunduh pada 21 Maret 2018 pukul 11:23).
- <http://entrepreneur.bisnis.com/read/20160919/263/584939/yogyakarta-jadi-pusat-startup-nasional>, (diunduh pada 30 Juli 2018 pukul 08:55).
- <https://www.wartaekonomi.co.id/read204614/ini-dia-daftar-startup-unicorn-indonesia-serta-nilai-valorasinya.html>, (diunduh pada 16 Februari 2019 pukul 13:50).
- <https://1000startupdigital.id/i/>, (diunduh pada 16 Februari 2019 pukul 13:57).
- <https://www.ayobandung.com/read/2017/02/21/16806/bandung-digital-valley-tempat-kumpulnya-startup-di-bandung>, (diunduh pada 18 Maret 2019, pukul 10:31).
- <https://www.inews.id/finance/makro/menaker-generasi-milenial-pilih-berwirausaha-ketimbang-jadi-pekerja/346674>, (diunduh pada 18 Maret 2019 pukul 21:49).

LAMPIRAN 1

TRY OUT SKALA PENELITIAN

SKALA I

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menikmati mengerjakan ide-ide terbaru.				
2.	Saya betah beraktivitas di suatu pekerjaan.				
3.	Saya mudah mengambil resiko demi mengeksplorasi ide-ide baru.				
4.	Saya mudah bosan saat mengerjakan suatu masalah.				
5.	Saya sulit untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6.	Terlibat dalam kegiatan selama bekerja membuat saya lelah.				
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu dikontrol.				
8.	Saya mampu berkonsentrasi menyelesaikan pekerjaan.				
9.	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lama.				
10.	Saya sulit menikmati aktivitas pekerjaan di perusahaan.				
11.	Saya sulit mengambil resiko demi mengeksplorasi ide-ide baru.				
12.	Saya memilih mengerjakan materi yang sudah ada.				
13.	Saya menikmati aktivitas pekerjaan di perusahaan.				
14.	Resiko bukanlah halangan untuk mengeksplorasi ide-ide baru.				
15.	Saya menikmati keterlibatan selama bekerja.				
16.	Saya mudah lelah mengerjakan suatu ide dalam waktu yang lama.				
17.	Saya sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.				
18.	Saya mengalami hambatan ketika menyelesaikan pekerjaan.				
19.	Mengerjakan materi baru adalah hal mudah bagi saya.				
20.	Saya melibatkan diri dalam kegiatan saat bekerja.				
21.	Saya menyelesaikan pekerjaan di perusahaan dengan lancar.				
22.	Saya hanya mampu beraktivitas sesaat.				
23.	Sulit bagi saya mengerjakan ide-ide				

	terbaru.				
24.	Saya mudah menemui hambatan saat menyelesaikan pekerjaan.				
25.	Mengerjakan suatu masalah dalam waktu yang lama mudah bagi saya.				
26.	Mudah bagi saya tetap fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan.				
27.	Saya sanggup menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa hambatan.				
28.	Mengerjakan suatu ide dalam waktu yang lama adalah hal yang sulit.				
29.	Hal-hal eksternal dapat mengganggu fokus saya.				
30.	Sulit bagi saya untuk terlibat dalam aktivitas.				
31.	Saya mampu untuk tetap fokus menyelesaikan suatu pekerjaan.				
32.	Saya mampu mengerjakan suatu ide dalam waktu yang lama.				
33.	Saya memerlukan kontrol ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.				
34.	Untuk mengeksplorasi ide-ide baru, saya menghindari resiko.				

SKALA II

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan saya.				
2.	Perusahaan memberikan imbalan lebih atas usaha ekstra saya.				
3.	Perusahaan bersedia membantu ketika saya butuh bantuan.				
4.	Perusahaan lebih peduli akan keuntungan daripada keluhan saya.				
5.	Perusahaan membiarkan saat saya melakukan kesalahan.				
6.	Perusahaan merasa semua orang mampu melakukan pekerjaan saya.				
7.	Perusahaan menghargai usaha yang saya lakukan.				
8.	Perusahaan menaikkan gaji atas usaha ekstra saya.				
9.	Perusahaan melakukan evaluasi berkala atas kinerja saya.				
10.	Perusahaan mengabaikan kesejahteraan saya.				
11.	Perusahaan kurang peduli pada kontribusi saya				

12.	Bagi perusahaan, ketidakhadiran saya karena sakit adalah hal sepele.				
13.	Perusahaan mengarahkan saya apabila mengalami kesulitan saat bekerja.				
14.	Keluhan yang saya utarakan dapat ditindaklanjuti oleh perusahaan.				
15.	Perusahaan memperhatikan kepuasan saya.				
16.	Usaha saya diabaikan oleh perusahaan.				
17.	Perusahaan mengabaikan kinerja saya.				
18.	Atasan saya bangga bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini.				
19.	Perusahaan lebih peduli dengan kinerja daripada kepuasan saya.				
20.	Perusahaan gagal mengapresiasi segala usaha ekstra saya.				
21.	Keuntungan lebih diutamakan oleh perusahaan daripada kesejahteraan saya.				
22.	Perusahaan bangga dengan prestasi saya di tempat kerja.				
23.	Perusahaan peduli atas kontribusi saya melalui pemberian penghargaan.				
24.	Perusahaan menerima apapun keluhan dari saya.				
25.	Perusahaan menunjukkan perhatian yang sedikit akan kepuasan saya.				
26.	Usaha ekstra yang saya lakukan diabaikan oleh perusahaan.				
27.	Bagi perusahaan, mempekerjakan saya adalah sebuah kesalahan.				
28.	Perusahaan bersedia memberikan saya pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan kualifikasi.				
29.	Pekerjaan saya dipantau oleh perusahaan.				
30.	Perusahaan menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan saya.				
31.	Apabila sakit, perusahaan mengabaikan kondisi saya untuk tetap bekerja.				
32.	Keluhan yang saya utarakan diabaikan oleh perusahaan.				

SKALA III

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berpartisipasi dalam setiap rapat yang diadakan.				
2.	Saya membantu mencegah masalah secara sukarela.				
3.	Saya menerima ide-ide rekan kerja selama baik bagi perusahaan.				
4.	Saya sanggup menerima peraturan dari perusahaan.				
5.	Saya mencari manfaat dari pelatihan yang diikuti.				
6.	Saya sulit menerima kenyataan ketika orang lain memilih saran dari rekan kerja.				
7.	Saya mudah mengeluh ketika terganggu oleh orang lain.				
8.	Saya butuh diawasi agar tetap mematuhi prosedur perusahaan.				
9.	Bertahan dengan usaha ekstra membuat saya cepat lelah.				
10.	Bagi saya, mempelajari keterampilan baru hanya membuang waktu.				
11.	Saya mengabaikan orang yang membuat saya terganggu.				
12.	Saya bersedia mengorbankan keinginan pribadi.				
13.	Saya berkomitmen pada perusahaan dalam kondisi apapun.				
14.	Saya mampu bertanggungjawab ekstra demi perusahaan secara sukarela.				
15.	Saya aktif memberikan masukan saat rapat perusahaan.				
16.	Mengikuti perkembangan terbaru pada bidang keahlian hanya membuang waktu saya.				
17.	Saya terbebani mendorong rekan kerja untuk melakukan hal yang sama.				
18.	Saya sulit menerima peraturan dari perusahaan.				
19.	Saya menolak ide-ide rekan kerja walaupun baik bagi perusahaan.				
20.	Saya mengeluh kepada rekan kerja saat terganggu dengan orang lain.				
21.	Saya membantu rekan kerja secara sukarela.				
22.	Walau tanpa pengawasan, saya tetap				

	patuh pada prosedur perusahaan.				
23.	Saya sanggup bertahan dengan usaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaan.				
24.	Saya aktif mengikuti perkembangan terbaru dari bidang keterampilan.				
25.	Saya mampu mempelajari keterampilan baru.				
26.	Saya sulit mengutarakan opini saat rapat perusahaan.				
27.	Bagi saya, mengikuti pelatihan hanya membuang waktu.				
28.	Saya menghindari mengikuti rapat yang diadakan perusahaan.				
29.	Saya meninggalkan perusahaan saat berada dalam kondisi merugikan.				
30.	Keinginan pribadi saya berada di atas segalanya.				
31.	Saya mampu menahan keluhan saat terganggu dengan orang lain.				
32.	Saya ikhlas ketika orang lain lebih memilih saran dari rekan kerja.				
33.	Saya mematuhi peraturan perusahaan dalam situasi apapun.				
34.	Saya mudah mengajak rekan kerja untuk melakukan hal yang sama.				
35.	Saya bersedia mempelajari keterampilan baru.				
36.	Saya kesulitan mengambil manfaat dari pelatihan.				
37.	Saya berharap ada imbalan saat mengambil tanggungjawab ekstra.				
38.	Rekan kerja lebih mampu memunculkan keunggulan daripada saya.				
39.	Saya sulit mengendalikan sikap negatif saat sesuatu ada di luar kehendak.				
40.	Saya mengharapkan adanya imbalan saat membantu rekan kerja.				
41.	Saat sesuatu berjalan di luar kehendak, saya selalu bersikap positif.				
42.	Saya ahli memperkenalkan perusahaan kepada orang lain.				
43.	Saya bertahan dengan perusahaan dalam kondisi apapun.				
44.	Saya mampu tetap bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan.				

45.	Saya sanggup mengambil manfaat dari pelatihan.				
46.	Mempelajari keterampilan baru adalah hal sulit bagi saya.				
47.	Mengajak rekan kerja untuk melakukan hal yang sama adalah sulit bagi saya.				
48.	Saya sulit mematuhi peraturan dari perusahaan.				
49.	Saya mengorbankan keinginan kelompok demi kebutuhan pribadi.				
50.	Jika ingin membantu, saya memikirkan imbalan.				
51.	Saya mampu menahan sikap negatif muncul saat sesuatu ada di luar ekspektasi.				
52.	Saya sanggup mempromosikan perusahaan kepada orang lain.				
53.	Saya mampu mempertahankan perusahaan dari persaingan.				
54.	Saya rela berkorban demi kepentingan perusahaan.				
55.	Mudah bagi saya mengikuti perkembangan terbaru di suatu bidang.				
56.	Saat sesuatu berjalan di luar keinginan, saya sulit bersikap positif.				
57.	Prosedur dalam perusahaan membuat saya terbebani.				
58.	Saya sulit tetap bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
59.	Sulit bagi saya menerima ide-ide dari rekan kerja.				
60.	Dalam kondisi merugikan, saya sulit berkomitmen dengan perusahaan.				
61.	Saya siap mengorbankan keinginan pribadi demi kebaikan kelompok.				
62.	Saya sanggup menjaga perusahaan dari kompetisi eksternal.				
63.	Saya sanggup mendorong rekan kerja untuk melakukan hal yang sama.				
64.	Saya sulit mengikuti perkembangan terbaru di suatu bidang.				
65.	Saya tersinggung ketika orang lain lebih memilih saran dari rekan kerja.				
66.	Saya sulit berkorban demi kepentingan perusahaan.				
67.	Saya sulit memperkenalkan perusahaan kepada orang lain.				

68.	Prosedur dari perusahaan mampu saya terima dengan mudah.				
69.	Saya terbebani saat mempromosikan perusahaan kepada pihak lain.				
70.	Saat orang lain lebih memilih saran dari rekan kerja, saya dapat menerima keputusan mereka.				
71.	Saya terbebani dalam menjaga perusahaan dari persaingan.				
72.	Saya menolak ide-ide rekan kerja dengan pertimbangan terhadap perusahaan.				

LAMPIRAN 2

SKALA PENELITIAN

SKALA I

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Mengerjakan ide-ide baru adalah hal yang mudah bagi saya.				
2.	Saya betah beraktivitas di suatu pekerjaan.				
3.	Saya mudah mengambil resiko demi mengeksplorasi ide-ide baru.				
4.	Saya mudah bosan saat mengerjakan suatu masalah.				
5.	Saya sulit untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6.	Terlibat dalam kegiatan selama bekerja membuat saya lelah.				
7.	Saya mampu berkonsentrasi menyelesaikan pekerjaan.				
8.	Saya sulit menikmati aktivitas pekerjaan di perusahaan.				
9.	Saya sulit mengambil resiko demi mengeksplorasi ide-ide baru.				
10.	Saya memilih mengerjakan materi yang sudah ada.				
11.	Saya menikmati aktivitas pekerjaan di perusahaan.				
12.	Resiko bukanlah halangan untuk mengeksplorasi ide-ide baru.				
13.	Saya menikmati keterlibatan selama bekerja.				
14.	Saya mudah lelah mengerjakan suatu ide dalam waktu yang lama.				
15.	Saya sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.				
16.	Saya mengalami hambatan ketika menyelesaikan pekerjaan.				
17.	Mengerjakan materi baru adalah hal mudah bagi saya.				
18.	Saya melibatkan diri dalam kegiatan saat bekerja.				
19.	Saya menyelesaikan pekerjaan di perusahaan dengan lancar.				
20.	Saya hanya mampu beraktivitas sesaat.				
21.	Sulit bagi saya mengerjakan ide-ide terbaru.				
22.	Saya mudah menemui hambatan saat menyelesaikan pekerjaan.				
23.	Mudah bagi saya tetap fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan.				

24.	Saya sanggup menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa hambatan.				
25.	Mengerjakan suatu ide dalam waktu yang lama adalah hal yang sulit.				
26.	Hal-hal eksternal dapat mengganggu fokus saya.				
27.	Sulit bagi saya untuk terlibat dalam aktivitas.				
28.	Saya mampu untuk tetap fokus menyelesaikan suatu pekerjaan.				
29.	Untuk mengeksplorasi ide-ide baru, saya menghindari resiko.				

SKALA II

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan saya.				
2.	Perusahaan memberikan imbalan lebih atas usaha ekstra saya.				
3.	Perusahaan bersedia membantu ketika saya butuh bantuan.				
4.	Perusahaan lebih peduli akan keuntungan daripada keluhan saya.				
5.	Perusahaan merasa semua orang mampu melakukan pekerjaan saya.				
6.	Perusahaan menghargai usaha yang saya lakukan.				
7.	Perusahaan menaikkan gaji atas usaha ekstra saya.				
8.	Perusahaan melakukan evaluasi berkala atas kinerja saya.				
9.	Perusahaan mengabaikan kesejahteraan saya.				
10.	Perusahaan kurang peduli pada kontribusi saya				
11.	Bagi perusahaan, ketidakhadiran saya karena sakit adalah hal sepele.				
12.	Perusahaan mengarahkan saya apabila mengalami kesulitan saat bekerja.				
13.	Keluhan yang saya utarakan dapat ditindaklanjuti oleh perusahaan.				
14.	Perusahaan memperhatikan kepuasan saya.				
15.	Usaha saya diabaikan oleh perusahaan.				
16.	Perusahaan mengabaikan kinerja saya.				
17.	Atasan saya bangga bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini.				
18.	Perusahaan lebih peduli dengan kinerja				

	daripada kepuasan saya.				
19.	Perusahaan gagal mengapresiasi segala usaha ekstra saya.				
20.	Keuntungan lebih diutamakan oleh perusahaan daripada kesejahteraan saya.				
21.	Perusahaan bangga dengan prestasi saya di tempat kerja.				
22.	Perusahaan peduli atas kontribusi saya melalui pemberian penghargaan.				
23.	Perusahaan menerima apapun keluhan dari saya.				
24.	Perusahaan menunjukkan perhatian yang sedikit akan kepuasan saya.				
25.	Usaha ekstra yang saya lakukan diabaikan oleh perusahaan.				
26.	Bagi perusahaan, mempekerjakan saya adalah sebuah kesalahan.				
27.	Perusahaan bersedia memberikan saya pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan kualifikasi.				
28.	Pekerjaan saya dipantau oleh perusahaan.				
29.	Perusahaan menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan saya.				
30.	Apabila sakit, perusahaan mengabaikan kondisi saya untuk tetap bekerja.				
31.	Keluhan yang saya utarakan diabaikan oleh perusahaan.				

SKALA III

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berpartisipasi dalam setiap rapat yang diadakan.				
2.	Saya membantu mencegah masalah secara sukarela.				
3.	Saya menerima ide-ide rekan kerja selama baik bagi perusahaan.				
4.	Saya sanggup menerima peraturan dari perusahaan.				
5.	Saya mencari manfaat dari pelatihan yang diikuti.				
6.	Bertahan dengan usaha ekstra membuat saya cepat lelah.				
7.	Bagi saya, mempelajari keterampilan baru hanya membuang waktu.				
8.	Saya aktif memberikan masukan saat rapat perusahaan.				
9.	Mengikuti perkembangan terbaru pada				

	bidang keahlian hanya membuang waktu saya.				
10.	Saya terbebani mendorong rekan kerja untuk melakukan hal yang sama.				
11.	Saya sulit menerima peraturan dari perusahaan.				
12.	Saya menolak ide-ide rekan kerja walaupun baik bagi perusahaan.				
13.	Saya membantu rekan kerja secara sukarela.				
14.	Walau tanpa pengawasan, saya tetap patuh pada prosedur perusahaan.				
15.	Saya sanggup bertahan dengan usaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaan.				
16.	Saya aktif mengikuti perkembangan terbaru dari bidang keterampilan.				
17.	Saya mampu mempelajari keterampilan baru.				
18.	Saya sulit mengutarakan opini saat rapat perusahaan.				
19.	Bagi saya, mengikuti pelatihan hanya membuang waktu.				
20.	Saya menghindari mengikuti rapat yang diadakan perusahaan.				
21.	Saya meninggalkan perusahaan saat berada dalam kondisi merugikan.				
22.	Keinginan pribadi saya berada di atas segalanya.				
23.	Saya mematuhi peraturan perusahaan dalam situasi apapun.				
24.	Saya bersedia mempelajari keterampilan baru.				
25.	Saya kesulitan mengambil manfaat dari pelatihan.				
26.	Rekan kerja lebih mampu memunculkan keunggulan daripada saya.				
27.	Saya sulit mengendalikan sikap negatif saat sesuatu ada di luar kehendak.				
28.	Saya mengharapkan adanya imbalan saat membantu rekan kerja.				
29.	Saat sesuatu berjalan di luar kehendak, saya selalu bersikap positif.				
30.	Saya ahli memperkenalkan perusahaan kepada orang lain.				
31.	Saya mampu tetap bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan.				
32.	Saya sanggup mengambil manfaat dari pelatihan.				

33.	Mempelajari keterampilan baru adalah hal sulit bagi saya.				
34.	Mengajak rekan kerja untuk melakukan hal yang sama adalah sulit bagi saya.				
35.	Saya sulit mematuhi peraturan dari perusahaan.				
36.	Saya mengorbankan keinginan kelompok demi kebutuhan pribadi.				
37.	Jika ingin membantu, saya memikirkan imbalan.				
38.	Saya sanggup mempromosikan perusahaan kepada orang lain.				
39.	Saya mampu mempertahankan perusahaan dari persaingan.				
40.	Mudah bagi saya mengikuti perkembangan terbaru di suatu bidang.				
41.	Saat sesuatu berjalan di luar keinginan, saya sulit bersikap positif.				
42.	Prosedur dalam perusahaan membuat saya terbebani.				
43.	Saya sulit tetap bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
44.	Sulit bagi saya menerima ide-ide dari rekan kerja.				
45.	Dalam kondisi merugikan, saya sulit berkomitmen dengan perusahaan.				
46.	Saya sulit mengikuti perkembangan terbaru di suatu bidang.				
47.	Saya tersinggung ketika orang lain lebih memilih saran dari rekan kerja.				
48.	Saya sulit berkorban demi kepentingan perusahaan.				
49.	Saya sulit memperkenalkan perusahaan kepada orang lain.				
50.	Prosedur dari perusahaan mampu saya terima dengan mudah.				
51.	Saya terbebani saat mempromosikan perusahaan kepada pihak lain.				
52.	Saat orang lain lebih memilih saran dari rekan kerja, saya dapat menerima keputusan mereka.				
53.	Saya terbebani dalam menjaga perusahaan dari persaingan.				

LAMPIRAN 3

VALIDITAS SKALA PERILAKU KREATIF

ANALISIS AITEM TAHAP 1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem 1	93.88	112.345	.344	.867
Aitem 2	93.96	112.042	.366	.867
Aitem 3	94.31	111.000	.357	.867
Aitem 4	94.55	108.403	.432	.865
Aitem 5	94.28	108.464	.462	.864
Aitem 6	94.46	108.077	.472	.864
Aitem 7	94.19	113.593	.161	.872
Aitem 8	93.88	111.366	.405	.866
Aitem 9	94.25	115.623	.075	.873
Aitem 10	94.16	110.202	.404	.866
Aitem 11	94.41	107.896	.560	.862
Aitem 12	94.85	109.694	.470	.864
Aitem 13	94.02	111.195	.445	.865
Aitem 14	94.13	111.266	.341	.867
Aitem 15	93.83	111.840	.406	.866
Aitem 16	94.57	107.574	.483	.864
Aitem 17	94.19	108.245	.571	.862
Aitem 18	94.59	109.636	.454	.865
Aitem 19	94.43	110.748	.420	.865
Aitem 20	93.92	112.983	.371	.867
Aitem 21	94.11	112.749	.399	.866
Aitem 22	94.22	109.366	.420	.865
Aitem 23	94.18	108.608	.566	.862
Aitem 24	94.43	110.683	.414	.866
Aitem 25	94.54	113.795	.186	.871
Aitem 26	94.14	110.339	.526	.864
Aitem 27	94.45	111.163	.387	.866
Aitem 28	94.53	110.969	.356	.867
Aitem 29	94.84	111.376	.356	.867
Aitem 30	94.02	111.978	.361	.867

Aitem 31	93.99	109.706	.598	.862
Aitem 32	94.27	114.264	.206	.870
Aitem 33	94.41	117.679	-.050	.876
Aitem 34	94.62	111.063	.331	.868

VALIDITAS SKALA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*

ANALISIS AITEM TAHAP 1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem 1	92.14	197.817	.729	.941
Aitem 2	92.37	196.300	.672	.941
Aitem 3	92.16	200.441	.627	.942
Aitem 4	92.47	200.861	.494	.943
Aitem 5	92.09	206.884	.293	.945
Aitem 6	92.53	205.643	.310	.945
Aitem 7	92.01	202.967	.614	.942
Aitem 8	92.55	200.163	.564	.942
Aitem 9	92.14	204.535	.401	.944
Aitem 10	91.98	198.478	.738	.941
Aitem 11	92.12	197.540	.760	.941
Aitem 12	92.35	203.862	.367	.945
Aitem 13	92.10	203.936	.471	.943
Aitem 14	92.15	202.673	.512	.943
Aitem 15	92.30	197.321	.749	.941
Aitem 16	92.08	199.744	.619	.942
Aitem 17	92.06	198.039	.736	.941
Aitem 18	92.09	203.645	.532	.943
Aitem 19	92.87	205.722	.336	.945
Aitem 20	92.25	195.340	.761	.940
Aitem 21	92.52	199.339	.606	.942
Aitem 22	92.17	204.057	.584	.942
Aitem 23	92.43	201.356	.534	.943
Aitem 24	92.40	204.742	.455	.943

Aitem 25	92.62	202.476	.534	.943
Aitem 26	92.26	196.759	.821	.940
Aitem 27	91.75	205.166	.409	.944
Aitem 28	92.06	204.235	.570	.943
Aitem 29	92.05	203.704	.576	.942
Aitem 30	92.16	199.419	.785	.941
Aitem 31	92.00	198.543	.684	.941
Aitem 32	92.11	198.249	.654	.942

VALIDITAS SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

ANALISIS AITEM TAHAP 1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem 1	215.09	491.123	.449	.936
Aitem 2	214.94	493.778	.501	.936
Aitem 3	214.77	493.459	.587	.936
Aitem 4	214.74	491.389	.616	.936
Aitem 5	214.78	496.279	.392	.937
Aitem 6	215.03	499.988	.193	.938
Aitem 7	215.46	497.056	.232	.938
Aitem 8	215.39	502.501	.093	.938
Aitem 9	215.49	493.840	.332	.937
Aitem 10	214.68	492.243	.439	.936
Aitem 11	215.24	501.574	.112	.938
Aitem 12	215.51	505.187	.024	.939
Aitem 13	215.33	496.899	.315	.937
Aitem 14	215.30	497.452	.281	.937
Aitem 15	215.33	491.942	.451	.936
Aitem 16	214.83	488.557	.523	.936
Aitem 17	214.99	493.641	.381	.937
Aitem 18	214.85	491.977	.475	.936
Aitem 19	214.55	489.272	.605	.936

Aitem 20	215.45	498.207	.186	.938
Aitem 21	214.82	493.564	.529	.936
Aitem 22	214.80	494.143	.449	.936
Aitem 23	214.87	492.874	.586	.936
Aitem 24	214.88	490.540	.582	.936
Aitem 25	214.82	490.216	.670	.936
Aitem 26	215.26	485.889	.528	.936
Aitem 27	214.62	487.868	.620	.936
Aitem 28	214.83	485.818	.573	.936
Aitem 29	215.28	486.356	.488	.936
Aitem 30	215.03	487.901	.488	.936
Aitem 31	215.43	504.856	.028	.939
Aitem 32	214.89	500.749	.248	.937
Aitem 33	215.01	491.859	.477	.936
Aitem 34	215.20	497.577	.310	.937
Aitem 35	214.67	489.551	.653	.936
Aitem 36	214.92	490.809	.459	.936
Aitem 37	215.81	497.462	.210	.938
Aitem 38	215.53	493.491	.442	.936
Aitem 39	215.39	491.827	.408	.937
Aitem 40	215.03	489.379	.440	.936
Aitem 41	214.94	492.039	.476	.936
Aitem 42	215.27	489.307	.464	.936
Aitem 43	215.34	494.467	.344	.937
Aitem 44	214.90	493.110	.571	.936
Aitem 45	214.77	493.285	.569	.936
Aitem 46	214.88	489.192	.528	.936
Aitem 47	215.26	493.215	.403	.937
Aitem 48	214.77	488.525	.617	.936
Aitem 49	214.94	489.844	.399	.937
Aitem 50	214.63	489.495	.550	.936
Aitem 51	215.12	500.323	.152	.938
Aitem 52	215.15	489.108	.449	.936
Aitem 53	215.20	493.251	.376	.937
Aitem 54	215.25	497.362	.296	.937
Aitem 55	214.99	490.185	.537	.936

Aitem 56	215.41	494.396	.318	.937
Aitem 57	215.13	489.592	.486	.936
Aitem 58	215.10	486.154	.572	.936
Aitem 59	214.74	488.281	.654	.936
Aitem 60	215.38	488.020	.477	.936
Aitem 61	215.14	499.687	.192	.938
Aitem 62	215.17	495.948	.325	.937
Aitem 63	215.19	500.375	.171	.938
Aitem 64	214.95	487.486	.546	.936
Aitem 65	214.77	490.742	.499	.936
Aitem 66	215.10	487.632	.510	.936
Aitem 67	215.16	485.115	.522	.936
Aitem 68	214.99	492.467	.549	.936
Aitem 69	215.00	484.000	.636	.935
Aitem 70	214.88	496.084	.353	.937
Aitem 71	215.05	482.291	.688	.935
Aitem 72	216.22	523.062	-.466	.941

ANALISIS AITEM TAHAP 2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem 1	173.89	424.206	.440	.950
Aitem 2	173.74	426.476	.499	.950
Aitem 3	173.58	425.768	.605	.949
Aitem 4	173.55	423.533	.647	.949
Aitem 5	173.59	427.983	.425	.950
Aitem 9	174.30	426.626	.327	.950
Aitem 10	173.48	424.296	.463	.950
Aitem 13	174.14	430.687	.265	.951
Aitem 15	174.14	425.600	.421	.950
Aitem 16	173.63	420.561	.556	.949
Aitem 17	173.80	426.077	.388	.950
Aitem 18	173.66	424.619	.480	.950

Aitem 19	173.35	421.731	.625	.949
Aitem 21	173.62	426.389	.522	.950
Aitem 22	173.60	427.633	.414	.950
Aitem 23	173.68	425.982	.567	.949
Aitem 24	173.69	423.413	.582	.949
Aitem 25	173.62	423.172	.668	.949
Aitem 26	174.06	418.452	.547	.949
Aitem 27	173.43	419.943	.657	.949
Aitem 28	173.63	417.647	.616	.949
Aitem 29	174.09	419.384	.491	.950
Aitem 30	173.84	420.245	.509	.950
Aitem 33	173.82	425.173	.458	.950
Aitem 34	174.01	430.815	.277	.950
Aitem 35	173.47	422.643	.647	.949
Aitem 36	173.73	422.720	.490	.950
Aitem 38	174.33	426.333	.435	.950
Aitem 39	174.19	424.962	.396	.950
Aitem 40	173.84	422.093	.446	.950
Aitem 41	173.74	425.781	.441	.950
Aitem 42	174.08	422.744	.450	.950
Aitem 43	174.15	428.760	.289	.951
Aitem 44	173.71	426.034	.561	.949
Aitem 45	173.58	425.920	.572	.949
Aitem 46	173.69	420.673	.579	.949
Aitem 47	174.06	424.887	.437	.950
Aitem 48	173.58	420.790	.647	.949
Aitem 49	173.74	422.020	.419	.950
Aitem 50	173.44	421.662	.578	.949
Aitem 52	173.96	422.607	.434	.950
Aitem 53	174.01	426.554	.355	.950
Aitem 55	173.80	423.664	.516	.949
Aitem 56	174.22	425.910	.350	.950
Aitem 57	173.94	421.931	.505	.950
Aitem 58	173.90	419.110	.580	.949
Aitem 59	173.55	420.098	.703	.949
Aitem 60	174.18	421.434	.466	.950

Aitem 62	173.98	429.521	.287	.951
Aitem 64	173.75	419.340	.586	.949
Aitem 65	173.58	422.355	.543	.949
Aitem 66	173.90	420.480	.517	.949
Aitem 67	173.97	417.314	.551	.949
Aitem 68	173.80	425.664	.530	.949
Aitem 69	173.81	416.375	.667	.949
Aitem 70	173.69	429.500	.318	.950
Aitem 71	173.86	415.056	.710	.948

LAMPIRAN 4

RELIABILITAS SKALA PERILAKU KREATIF

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	29

RELIABILITAS SKALA POS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	31

RELIABILITAS SKALA OCB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	53

LAMPIRAN 5

TABULASI SUBJEK PERILAKU KREATIF

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15
1	4	3	4	1	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3
5	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4
6	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3
7	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3
8	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3
9	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
10	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3
11	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3
12	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
14	3	4	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4
15	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4
16	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
18	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4
19	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2
20	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
21	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
23	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3
26	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3
28	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2
29	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2
30	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2
31	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4
33	4	3	4	3	1	1	3	4	3	3	4	4	4	2	3
34	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
35	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	2
36	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3
37	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3
38	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
39	3	3	3	1	1	2	2	2	4	2	3	4	4	2	2
40	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
41	3	2	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	2
42	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	1	3
43	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
44	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
45	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3

46	2	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	2	1
47	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3
49	3	2	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4
50	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4
51	3	4	2	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3
52	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3
53	3	1	4	1	2	1	2	2	3	1	2	3	3	1	2
54	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
55	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3
56	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	2	2	4
57	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
58	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
59	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
60	4	1	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
61	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
62	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	3
63	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3
64	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
65	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
66	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
67	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
68	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	4	4	1	3
69	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
70	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2
71	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
72	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
73	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3
74	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1
75	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3
76	3	4	4	2	2	1	3	2	3	4	3	4	4	3	2
77	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
78	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
79	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3
80	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4
81	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
82	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2
83	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
84	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
86	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
87	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
88	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3
89	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4
90	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
91	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
92	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
93	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3

94	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3
95	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3
96	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
97	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2
98	3	3	2	2	4	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3
99	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
101	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
102	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
103	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
105	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3
106	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
107	3	3	4	2	2	2	4	2	2	1	3	4	3	2	1
108	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3
109	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
110	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3
111	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3
112	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
113	4	3	4	3	3	1	3	2	1	2	2	3	3	3	3
114	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	3
115	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
116	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3
117	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
118	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2
119	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4
120	2	4	2	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	3	3
121	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
122	3	2	4	3	2	2	2	3	4	4	2	4	3	3	3
123	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
124	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
125	4	4	4	3	2	2	3	3	1	1	4	4	4	3	1
126	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
128	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
129	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
130	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
133	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
134	4	4	3	1	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4
135	4	4	3	1	2	1	4	3	1	2	4	3	4	2	2
136	3	4	2	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3
137	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3
138	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4
139	2	3	4	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3
140	4	4	4	2	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3
141	3	4	2	1	3	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4

142	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
143	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
144	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
145	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
146	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
147	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3
148	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
149	3	3	2	1	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3
150	3	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	2	4	1	3
151	3	4	3	3	1	3	2	4	4	3	4	3	4	2	2
152	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
153	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3
154	4	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
155	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
156	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3
157	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2

Subjek	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	Total
1	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	83
2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	98
3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	100
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	103
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
6	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	90
7	4	2	2	3	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	94
8	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	83
9	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	103
10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	79
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	94
12	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	77
13	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	81
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	90
15	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	91
16	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	72
17	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	78
18	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	101
19	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	78
20	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	97
21	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	82
22	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	102
23	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	86
24	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	107
25	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	89
26	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	65
27	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	84
28	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	69
29	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	65
30	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	86
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	89
32	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	1	4	3	4	96
33	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4	3	89
34	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	95
35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	86
36	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	92
37	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	87
38	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	79
39	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	4	78
40	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	91
41	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	83
42	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	1	3	3	3	84
43	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	100
44	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	96
45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82
46	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	75
47	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	82

48	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	96
49	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	96
50	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	1	4	3	4	95
51	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	2	4	3	81
52	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	92
53	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	63
54	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	103
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	83
56	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	4	3	76
57	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	78
58	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	77
59	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	94
60	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	84
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	106
62	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	88
63	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	1	1	4	1	88
64	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	78
65	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	98
66	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	94
67	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	103
68	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	1	2	3	3	78
69	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	80
70	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	93
71	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	95
72	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	97
73	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	97
74	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	4	2	4	76
75	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	71
76	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	1	2	2	4	81
77	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	73
78	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	101
79	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	78
80	3	2	3	3	1	3	2	4	2	3	1	4	3	4	87
81	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	101
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	62
83	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	89
84	3	2	4	3	4	3	3	2	3	1	1	3	3	3	81
85	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	85
86	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	96
87	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	77
88	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	3	4	4	3	93
89	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	1	95
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	90
91	2	2	4	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	89
92	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	3	99
93	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	94
94	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	98
95	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	86

96	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	85
97	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	72
98	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	74
99	1	3	3	2	4	3	2	3	1	2	1	3	2	2	65
100	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	84
101	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	77
102	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	92
103	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	83
104	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	79
105	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	85
106	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	105
107	2	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	2	3	2	69
108	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	77
109	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	96
110	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	83
111	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	86
112	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	74
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	81
114	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	76
115	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	100
116	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	84
117	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
118	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	81
119	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	86
120	3	2	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	94
121	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	100
122	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	82
123	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	102
124	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	91
125	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	1	4	4	4	88
126	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	95
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	85
128	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	66
129	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	84
130	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
131	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	113
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
133	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	105
134	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	2	4	2	1	93
135	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	79
136	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	98
137	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	90
138	2	2	4	3	1	2	4	1	3	4	4	4	4	2	94
139	2	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	77
140	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	90
141	1	2	3	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	2	86
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	94
143	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	76

144	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	77
145	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	85
146	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	76
147	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	75
148	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	81
149	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	87
150	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	82
151	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	82
152	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	77
153	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	82
154	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	84
155	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	79
156	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	85
157	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	75

TABULASI SUBJEK *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
1	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	2	3	4
2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
5	4	2	4	2	1	2	2	4	3	1	2	4	2	2	2	2
6	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
8	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
9	4	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
15	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4
16	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4
18	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
19	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3
20	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
21	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
22	2	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3
23	3	2	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
26	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
27	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
29	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
30	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
31	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
37	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
38	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
39	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
40	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
41	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
42	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3
43	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

46	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4
48	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4
49	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3
50	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3
51	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
53	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
54	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4
55	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
56	2	2	4	3	2	3	1	4	4	2	2	1	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
60	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
62	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
63	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1
64	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
65	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
66	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
70	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	3	3
71	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3
72	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
73	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
74	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4
75	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
76	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3
77	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
80	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
81	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4
82	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3
83	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
84	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
85	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
86	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	3	3	4	3	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2	1	1
88	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
89	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2
90	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
91	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4
92	2	2	2	3	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4

94	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
95	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
98	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
99	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
100	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	1	2	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3
102	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
106	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
107	4	3	4	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
108	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
110	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4
111	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
112	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
114	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
115	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4
116	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
118	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4
119	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
120	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
121	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
123	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4
124	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
125	4	3	4	1	1	4	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3
126	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
127	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
128	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3
129	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4
130	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
133	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
134	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
135	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	1	4	4	3	4	4
136	4	3	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
137	3	4	3	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
138	4	3	3	1	1	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4
139	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3
140	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
141	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2

142	4	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4
143	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
145	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3
146	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
147	3	2	3	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4
148	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
149	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4
150	3	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
151	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
153	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
155	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
156	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4
157	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3

Subjek	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	Total
1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	93
2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	101
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	119
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	108
5	3	1	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	80
6	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	96
7	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	116
8	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	98
9	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	102
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	94
11	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	105
12	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91
13	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	104
15	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	98
16	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	85
17	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	100
18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118
19	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	94
20	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	104
21	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	87
22	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	98
23	3	1	3	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	3	4	91
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	105
26	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	72
27	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	96
28	3	1	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	92
29	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	75
30	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	99
31	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	90
32	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	120
33	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	106
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	94
35	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	80
36	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	112
37	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	100
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87
39	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	116
40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	86
41	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	84
42	3	1	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	94
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	100
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	108
45	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	101
47	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	101

48	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	106
49	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	89
50	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	85
51	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	99
52	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	103
53	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	71
54	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	102
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	96
56	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	90
57	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	92
58	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
59	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	100
60	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	107
61	3	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	112
62	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	84
63	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	99
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
65	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	105
66	3	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	101
67	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	118
68	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	91
69	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	89
70	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	4	98
71	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	100
72	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	92
73	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	117
74	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	107
75	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	84
76	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	106
77	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
78	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	112
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
80	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
81	3	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	97
82	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	89
83	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	117
84	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	109
85	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	95
86	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	117
87	1	3	3	2	1	1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	74
88	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	87
89	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	93
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	104
91	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	111
92	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	98
93	4	2	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	111
94	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	3	78
95	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	88

96	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
97	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	87
98	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	79
99	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
100	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91
101	3	1	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	81
102	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	97
103	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
104	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	88
105	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	107
106	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	114
107	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	1	2	81
108	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	87
109	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	104
110	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	94
111	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
112	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	96
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
114	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	89
115	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	98
116	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	114
117	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	107
118	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	93
119	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	106
120	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	89
121	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
122	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	116
123	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	94
124	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	109
125	4	1	3	1	4	4	4	1	3	4	3	4	4	3	3	87
126	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	4	2	72
127	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	108
128	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	84
129	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	90
130	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	113
131	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	118
133	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	117
134	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	115
135	4	1	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	101
136	3	1	3	1	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	100
137	3	1	4	2	3	3	2	2	3	4	2	4	3	4	2	90
138	3	1	4	1	4	3	2	3	4	4	2	4	3	1	1	87
139	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
140	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	115
141	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	104
142	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	88
143	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	89

144	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	97
145	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	94
146	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	92
147	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	1	3	3	3	86
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	99
150	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	95
151	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	114
152	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
153	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
154	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	88
155	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	101
156	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	103
157	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	90

TABULASI SUBJEK *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
1	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
6	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
7	4	1	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	1	3	3	3
8	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3
11	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
15	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2
16	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3
20	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4
21	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
23	2	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
27	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3
28	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3
29	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2
30	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
31	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
32	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3
34	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
36	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
39	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
41	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
42	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
44	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
45	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

46	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
47	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3
48	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
49	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
50	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
51	1	2	4	4	3	1	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3
52	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
53	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
54	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
55	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3
56	3	3	3	3	1	2	4	2	4	3	3	2	2	3	2	3
57	3	3	3	3	4	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
58	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
60	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	4	2
61	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3
63	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
64	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
65	3	2	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4
66	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
68	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
69	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
70	4	3	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
71	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
72	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
73	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
75	3	2	3	3	3	1	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4
76	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	1	4
77	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
78	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
79	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3
80	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
82	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
83	3	3	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
84	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
85	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3
86	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
87	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	1	4	4	2	3	4
88	2	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
89	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2
90	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
91	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
92	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3

94	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
95	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
96	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	3	1	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3
98	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3
99	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	3	3	3	4	3	1	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4
102	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
103	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
104	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
105	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
106	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
107	3	4	3	3	4	2	2	4	2	2	1	2	3	4	4	4
108	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
109	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
110	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2
111	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4
112	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
113	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3
115	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
116	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
117	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
118	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
119	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
120	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3
121	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4
122	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
123	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
124	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3
125	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
126	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
127	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3
128	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
129	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4
130	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
132	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
133	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
134	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3
135	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
136	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
137	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
139	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3
140	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4
141	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

142	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
143	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
144	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	1	3	3
145	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
146	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
147	4	4	4	4	4	1	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
149	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
150	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
151	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
152	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
153	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
154	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
155	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2
156	2	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
157	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

Subjek	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32
1	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	2	1	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4
7	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	2	4	4
8	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3
9	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
10	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
14	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3
15	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
18	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4
19	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
20	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	3	2	3	3
21	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
23	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
24	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
25	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
27	3	3	4	4	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3
28	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3
29	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3
30	3	2	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3
31	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
32	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4
33	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	3	1	4	1	4	4
34	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
36	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3
37	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
39	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
40	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4
41	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
42	3	3	3	4	1	3	2	4	3	2	1	3	3	2	4	3
43	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
44	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
46	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3
47	4	4	2	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3

48	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
49	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4
50	4	2	4	4	3	4	3	4	3	1	2	4	2	3	3	3
51	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4	3
52	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
53	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
54	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3
55	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
56	3	4	3	4	1	1	2	4	3	3	3	4	2	1	1	1
57	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
58	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
59	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
60	3	3	3	2	4	4	2	4	3	1	2	2	2	3	2	3
61	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
63	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3
64	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4
66	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3
69	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3
70	4	3	4	4	3	4	2	3	1	3	2	4	4	4	4	3
71	3	3	4	4	2	3	4	4	1	2	4	3	3	3	4	4
72	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2
73	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4
74	4	4	3	4	3	2	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3
75	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
76	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	1	3	4	2	4	3
77	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
79	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	1	3	2
80	4	4	4	4	4	1	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3
81	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3
82	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3
83	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4
84	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3
85	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
86	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4
87	4	2	4	4	1	2	2	4	4	2	4	2	3	4	3	4
88	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
89	4	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
90	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4
91	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4
92	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
93	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4
94	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
95	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3

96	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
97	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	1	2	3
98	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3
99	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4
102	4	3	4	4	1	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
104	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
107	4	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4
108	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
109	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4
110	2	4	4	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4
111	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4
112	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
113	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
115	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
116	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
117	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
118	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3
119	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
120	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3
121	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	1	4	4	4
122	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
123	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
124	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
125	4	1	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3
126	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
127	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
128	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
129	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3
130	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
132	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
133	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	2	4	4
134	4	4	4	3	3	1	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4
135	3	2	4	1	3	4	4	4	2	1	2	3	3	2	3	3
136	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
137	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	1	4	2	3	3	3
138	3	1	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	3	1	4	4
139	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3
140	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
141	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4
142	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3

[illegible]

Subjek	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48
1	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3
2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
6	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	2
7	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4
8	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
9	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
15	4	4	4	4	4	1	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3
16	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
19	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
20	4	1	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	1	4	3	4
24	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
27	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3
28	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1
29	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3
30	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
31	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	2	4	4	4
32	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
33	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
34	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
37	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
38	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
39	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3
40	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3
41	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
42	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3
43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
44	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
46	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
47	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

48	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
49	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
50	3	2	4	2	4	4	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4
51	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3
52	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
53	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1
54	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
55	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	2	3	2	3	4	2	3	4	3	1	3	2	3	3	2	2
57	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
60	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2
61	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
63	3	3	4	1	4	4	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4
64	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
65	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	2	3	3	3	4	3
66	4	3	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
68	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	2	2	4	3
69	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
70	2	2	3	4	4	2	4	3	1	3	2	3	2	4	3	4
71	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4
72	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
73	3	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4
74	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
75	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
76	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
77	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
78	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
79	3	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
80	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3
81	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4
82	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3
83	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
84	3	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3
85	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
86	1	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	4	4
87	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3
88	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	2	4	3	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	3
92	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
95	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	1

96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
98	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4
99	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
102	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3
103	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
104	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
105	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
106	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
107	2	2	1	2	2	3	4	3	1	2	2	2	2	2	1	2
108	3	2	3	2	1	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4
110	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
111	3	2	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3
112	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
114	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
115	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4
117	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
118	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1
119	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
120	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
121	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
122	4	3	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	2	4	4	4
123	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3
125	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
126	4	2	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3
127	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3
128	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3
129	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3
130	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
133	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3
134	4	1	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2
135	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2
136	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
137	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3
138	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4
139	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3
140	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3
142	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
143	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

144	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4
145	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
146	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
147	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4
148	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
149	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2
150	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	1	2	4	4
151	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
152	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
153	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
154	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
155	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
156	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3
157	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3

Subjek	A49	A50	A51	A52	A53	Total
1	4	3	4	3	3	176
2	4	4	4	4	4	201
3	4	4	4	4	4	210
4	4	4	4	4	4	204
5	4	3	4	4	4	198
6	3	4	4	3	3	180
7	4	3	4	2	4	175
8	3	3	3	3	3	166
9	3	4	3	4	3	195
10	3	3	3	3	3	158
11	3	3	3	4	3	187
12	3	3	3	3	3	158
13	3	3	3	3	3	155
14	4	3	2	3	2	166
15	3	2	4	3	4	172
16	2	3	2	3	2	144
17	3	3	3	3	3	156
18	3	1	4	3	3	178
19	3	3	3	3	3	168
20	2	3	2	3	2	159
21	3	3	2	2	3	153
22	4	4	4	4	4	191
23	2	2	2	3	3	158
24	2	4	4	4	4	200
25	3	3	3	3	3	163
26	3	3	3	3	3	150
27	3	3	3	4	3	171
28	3	3	3	4	2	165
29	4	3	4	3	3	160
30	4	3	4	4	2	184
31	4	2	4	4	3	189
32	3	4	3	4	4	192
33	3	2	3	3	4	176
34	3	3	3	3	3	169
35	4	3	3	3	4	164
36	3	3	3	3	3	183
37	3	3	3	3	3	169
38	2	3	2	3	2	137
39	4	3	4	4	4	182
40	2	3	3	3	3	179
41	2	3	3	2	4	131
42	2	3	3	3	3	158
43	3	3	3	3	3	163
44	4	3	4	4	4	181
45	3	2	3	3	3	155
46	3	3	4	3	4	173
47	4	3	4	3	3	167

48	4	3	4	4	3	176
49	4	3	3	3	3	186
50	4	3	4	4	3	173
51	3	3	2	4	3	172
52	3	3	3	3	3	175
53	2	3	2	2	2	133
54	3	3	4	4	3	175
55	3	3	3	3	3	162
56	2	1	2	4	2	136
57	4	3	3	3	2	153
58	3	3	3	3	3	152
59	3	3	3	4	3	186
60	2	3	3	4	4	152
61	4	4	4	4	4	197
62	3	3	3	3	3	163
63	4	4	4	4	2	178
64	3	3	3	3	3	163
65	4	3	4	3	3	175
66	4	1	3	4	2	183
67	4	4	4	4	4	208
68	3	3	3	4	3	168
69	2	3	3	3	3	152
70	3	2	4	3	4	169
71	4	3	4	3	3	178
72	4	4	4	4	4	180
73	3	4	4	4	4	192
74	4	3	4	4	3	174
75	2	2	3	3	3	155
76	3	3	3	3	3	168
77	2	2	3	3	3	144
78	4	3	4	3	4	200
79	2	3	2	3	2	150
80	4	4	4	4	3	191
81	2	3	3	4	4	185
82	2	3	2	3	3	150
83	1	4	1	4	4	177
84	4	3	4	4	2	179
85	3	3	3	3	3	164
86	4	4	4	4	4	193
87	4	2	4	3	2	163
88	4	2	4	1	4	183
89	3	2	3	2	3	142
90	4	4	4	4	4	193
91	3	3	4	4	4	179
92	4	3	4	3	4	189
93	4	4	4	3	4	199
94	4	4	4	4	4	200
95	3	4	3	4	2	134

96	3	2	3	3	3	158
97	2	3	2	3	3	151
98	4	3	3	3	3	156
99	2	2	2	3	2	138
100	3	3	3	3	3	159
101	3	4	2	4	4	176
102	4	3	4	4	3	169
103	2	3	3	3	3	152
104	3	3	4	3	3	161
105	3	2	3	3	3	170
106	3	4	3	4	4	198
107	2	4	1	3	2	132
108	3	3	3	3	3	146
109	4	4	4	4	4	192
110	2	3	2	3	2	151
111	3	3	3	4	3	165
112	3	3	3	3	3	156
113	3	3	3	3	3	156
114	2	3	2	3	2	134
115	4	4	4	3	4	199
116	4	3	4	3	4	177
117	4	3	4	3	4	175
118	4	3	4	1	3	170
119	4	3	4	4	4	192
120	3	2	3	2	4	167
121	4	4	4	4	4	194
122	4	3	4	3	4	185
123	4	3	4	3	4	190
124	3	4	3	4	3	179
125	4	3	4	4	4	178
126	3	4	4	4	4	185
127	3	3	3	3	3	174
128	2	2	3	3	3	139
129	3	3	3	3	3	158
130	4	4	4	4	4	193
131	4	1	4	4	4	203
132	4	3	4	3	4	188
133	2	3	2	3	3	177
134	4	3	4	2	3	166
135	2	4	2	2	1	152
136	4	4	4	4	4	204
137	4	3	4	3	4	168
138	4	3	4	4	4	180
139	3	3	3	3	2	162
140	3	4	3	4	4	193
141	2	4	3	2	2	178
142	3	3	4	4	3	181
143	3	3	3	3	2	150

144	4	3	3	2	4	160
145	3	3	3	3	3	162
146	3	3	3	3	3	164
147	2	2	4	3	3	166
148	3	3	3	3	3	151
149	4	3	4	3	4	182
150	4	3	4	4	4	171
151	4	3	4	4	4	193
152	3	3	3	3	3	154
153	4	3	3	3	3	165
154	4	3	4	3	3	183
155	3	3	3	3	3	158
156	4	4	4	3	4	185
157	3	2	3	3	3	147

LAMPIRAN 6

TABULASI DATA RESIDUAL

Subjek 1	-6.15798	Subjek 38	9.8455	Subjek 75	-4.40242
Subjek 2	-10.6597	Subjek 39	-1.77736	Subjek 76	0.09688
Subjek 3	6.21089	Subjek 40	-3.53185	Subjek 77	-2.52699
Subjek 4	-3.78547	Subjek 41	3.34984	Subjek 78	-0.15085
Subjek 5	-14.7847	Subjek 42	3.09706	Subjek 79	-6.9001
Subjek 6	2.83659	Subjek 43	5.3458	Subjek 80	9.09668
Subjek 7	-4.78243	Subjek 44	-1.77655	Subjek 81	6.09869
Subjek 8	14.3377	Subjek 45	-4.02751	Subjek 82	-5.52517
Subjek 9	4.09199	Subjek 46	1.09787	Subjek 83	-1.9005
Subjek 10	-9.53409	Subjek 47	4.97249	Subjek 84	3.84875
Subjek 11	-1.02854	Subjek 48	2.09787	Subjek 85	7.72135
Subjek 12	12.97288	Subjek 49	-6.77877	Subjek 86	6.97413
Subjek 13	5.96884	Subjek 50	2.59737	Subjek 87	5.4716
Subjek 14	-8.03015	Subjek 51	-1.65339	Subjek 88	2.72034
Subjek 15	-7.02813	Subjek 52	-14.778	Subjek 89	-5.77733
Subjek 16	-3.02833	Subjek 53	-1.27644	Subjek 90	-6.27582
Subjek 17	9.09301	Subjek 54	7.59515	Subjek 91	-1.52658
Subjek 18	2.71769	Subjek 55	-0.15107	Subjek 92	1.35006
Subjek 19	-1.15391	Subjek 56	3.84792	Subjek 93	-4.02708
Subjek 20	-7.90214	Subjek 57	4.09868	Subjek 94	-3.39837
Subjek 21	-8.40567	Subjek 58	-5.65258	Subjek 95	0.72499
Subjek 22	3.3464	Subjek 59	-7.40283	Subjek 96	15.97575
Subjek 23	6.34842	Subjek 60	2.47381	Subjek 97	1.34784
Subjek 24	3.09262	Subjek 61	-2.65157	Subjek 98	5.34885
Subjek 25	-5.90335	Subjek 62	-5.02891	Subjek 99	-1.40443
Subjek 26	0.97228	Subjek 63	19.72537	Subjek 100	-0.40362
Subjek 27	-0.03175	Subjek 64	0.47361	Subjek 101	-12.9001
Subjek 28	5.21799	Subjek 65	-4.77816	Subjek 102	-3.64933
Subjek 29	14.34923	Subjek 66	-2.40121	Subjek 103	2.34865
Subjek 30	-2.77918	Subjek 67	-7.15247	Subjek 104	-1.02244
Subjek 31	4.7183	Subjek 68	9.4724	Subjek 105	-3.27319
Subjek 32	-6.03195	Subjek 69	2.59879	Subjek 106	6.72257
Subjek 33	4.7181	Subjek 70	4.22467	Subjek 107	14.22509
Subjek 34	1.47239	Subjek 71	8.59475	Subjek 108	3.10053
Subjek 35	-2.5266	Subjek 72	2.09828	Subjek 109	-7.65074
Subjek 36	-15.7774	Subjek 73	-5.40141	Subjek 110	4.35209
Subjek 37	4.22466	Subjek 74	1.22346	Subjek 111	13.97797

Subjek 112	-5.77631	Subjek 151	-0.14717
Subjek 113	0.59881	Subjek 152	-7.64464
Subjek 114	-4.14942	Subjek 153	-4.02199
Subjek 115	0.34988	Subjek 154	-1.39428
Subjek 116	4.3529	Subjek 155	1.73089
Subjek 117	8.85139	Subjek 156	6.35557
Subjek 118	-0.64831	Subjek 157	11.10562
Subjek 119	6.35169		
Subjek 120	-5.6473		
Subjek 121	-9.65032		
Subjek 122	3.23015		
Subjek 123	-13.0226		
Subjek 124	-2.52212		
Subjek 125	7.60225		
Subjek 126	2.59903		
Subjek 127	4.22693		
Subjek 128	-8.52434		
Subjek 129	-4.14719		
Subjek 130	-10.1474		
Subjek 131	-0.14739		
Subjek 132	-2.39653		
Subjek 133	-3.39855		
Subjek 134	-1.0216		
Subjek 135	7.72663		
Subjek 136	1.60126		
Subjek 137	-8.89743		
Subjek 138	6.10237		
Subjek 139	-7.01998		
Subjek 140	-15.022		
Subjek 141	5.98184		
Subjek 142	-7.14657		
Subjek 143	3.48113		
Subjek 144	-15.1448		
Subjek 145	-12.2701		
Subjek 146	-0.02058		
Subjek 147	-2.39369		
Subjek 148	-1.3957		
Subjek 149	13.60631		
Subjek 150	9.10662		

LAMPIRAN 7

A. MULTIKOLINEARITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.551	6.825

a. Predictors: (Constant), OCB, POS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.602	5.620		1.887	.061		
	POS	.125	.059	.140	2.122	.035	.661	1.513
	OCB	.374	.038	.656	9.946	.000	.661	1.513

a. Dependent Variable: Perilaku Kreatif

B. HETEROKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.358E-15	5.620		.000	1.000
	POS	.000	.059	.000	.000	1.000
	OCB	.000	.038	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: AbsUt

C. NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			157
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.78119150
Most Extreme Differences	Absolute		.033
	Positive		.033
	Negative		-.025
Test Statistic			.033
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.994 ^e
		99% Confidence Interval Lower Bound	.992
		Upper Bound	.996

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

D. LINEARITAS

1) *Perceived Organizational Support (X) – Organizational Citizenship Behavior (M)*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * POS	Between Groups	(Combined)	26768.641	46	581.927	2.776	.000
		Linearity	16885.692	1	16885.692	80.549	.000
		Deviation from Linearity	9882.950	45	219.621	1.048	.413
	Within Groups		23059.588	110	209.633		
	Total		49828.229	156			

2) *Organizational Citizenship Behavior (M) – Perilaku Kreatif (Y)*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Kreatif * OCB	Between Groups	(Combined)	12673.042	65	194.970	5.043	.000
		Linearity	8808.005	1	8808.005	227.818	.000
		Deviation from Linearity	3865.037	64	60.391	1.562	.025
	Within Groups		3518.283	91	38.662		
	Total		16191.325	156			

3) *Perceived Organizational Support (X) – Perilaku Kreatif (Y)*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Kreatif * POS	Between Groups	(Combined)	8699.434	46	189.118	2.777	.000
		Linearity	4410.145	1	4410.145	64.752	.000
		Deviation from Linearity	4289.289	45	95.318	1.400	.080
	Within Groups		7491.890	110	68.108		
	Total		16191.325	156			

LAMPIRAN 8

A. UJI KORELASI ANTAR VARIABEL

Correlations

		POS	OCB	Perilaku Kreatif
POS	Pearson Correlation	1	.582**	.522**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000
	N	157	157	157
OCB	Pearson Correlation	.582**	1	.738**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	157	157	157
Perilaku Kreatif	Pearson Correlation	.522**	.738**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	157	157	157

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

B. ANALISIS JALUR

1) PERSAMAAN 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.335	14.578

a. Predictors: (Constant), POS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16885.692	1	16885.692	79.450	.000 ^b
	Residual	32942.538	155	212.533		
	Total	49828.229	156			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), POS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82.164	10.026		8.195	.000
	POS	.909	.102	.582	8.913	.000

a. Dependent Variable: OCB

2) PERSAMAAN 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.551	6.825

a. Predictors: (Constant), OCB, POS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9017.734	2	4508.867	96.795	.000 ^b
	Residual	7173.591	154	46.582		
	Total	16191.325	156			

a. Dependent Variable: Perilaku Kreatif

b. Predictors: (Constant), OCB, POS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.602	5.620		1.887	.061
	POS	.125	.059	.140	2.122	.035
	OCB	.374	.038	.656	9.946	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kreatif

LAMPIRAN 9



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Robert Wolter Monginsidi 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Faks. (0274) 367796
Laman: www.bappeda.bantulkab.go.id Posel: bappeda@bantulkab.go.id

SURAT KETERANGAN/IZIN

Nomor : 070 / Reg / 3116 / S1 / 2018

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 jo Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul
3. Peraturan Bupati Bantul Nomor 108 Tahun 2017 tentang Pemberian Izin Penelitian, Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktik Kerja Lapangan (PKL)
4. Surat Keputusan Kepala Bappeda Nomor 120/KPTS/BAPPEDA/2017 Tentang Prosedur Pelayanan Izin Penelitian, KKN, PKL, Survey, dan Pengabdian Kepada Masyarakat di Kabupaten Bantul.

Memperhatikan : Surat dari : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Daerah DIY
Nomor : 074/10547/Kesbangpol/2018
Tanggal : 31 Oktober 2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul, memberikan izin kepada :

1 Nama : SITTA PUTERI KUMALASARI
2 NIP/NIM/No.KTP : 7174046010950001
3 No. Telp/ HP : 081214431000

Untuk melaksanakan izin Penelitian dengan rincian sebagai berikut :

a. Judul : ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PERILAKU KREATIF PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN START-UP YOGYAKARTA
b. Lokasi : JMC IT Consultant, PT. AQ Business Consulting, Creacle Studio
c. Waktu : 01 Nopember 2018 s/d 01 Mei 2019
d. Status izin : Baru
e. Jumlah anggota : -
f. Nama Lembaga : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Ketentuan yang harus ditaat :

1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi dengan instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
2. Wajib mematuhi peraturan perundangan yang berlaku;
3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
4. Menjaga ketertiban, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan;
5. Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah;
6. Pemegang izin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk *hardcopy (hardcover)* dan *softcopy* (CD) kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kegiatan
7. Surat ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat izin sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat izin; dan
8. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas;

Dikeluarkan di : Bantul
Pada tanggal : 01 Nopember 2018



Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Bantul (sebagai laporan)
2. Ka. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bantul
3. Ka. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Bantul
4. Dir. JMC IT Consultant
5. Dir. PT. AQ Business Consulting
6. Dir. Creacle Studio
7. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
8. Yang Bersangkutan (Pemohon)



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 31 Oktober 2018

Kepada Yth. :

Nomor : 074/10547/Kesbangpol/2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

1. Walikota Yogyakarta
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Perizinan Kota Yogyakarta
2. Bupati Bantul
Up. Kepala BAPPEDA Bantul
3. Bupati Sleman
Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Sleman

di TEMPAT

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/1309/2018
Tanggal : 29 Oktober 2018
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PERILAKU KREATIF PADA KARYAWAN GENARASI MILENIAL DI PERUSAHAAN START-UP YOGYAKARTA"** kepada:

Nama : SITTA PUTERI KUMALASARI
NIM : 14710001
No.HP/Identitas : 081214431000/7174046010950001
Prodi/Jurusan : Psikologi
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : Pijar Psikologi, Bantu Ternak, Pasienia, PT. Tonjoo Gagah Teknologi, Adsiconic, Caption Hospitalis Indonesia, AccelByte Inc., Majapahitech, JMC IT Consultant, PT. Javan Cipta Solusi, PT. Erporate Solusi Global, Influx Yogyakarta, PT. AQ Business Consulting, CV. Kotakmedia Indonesia, nDalem Mitra Teknologi, Joglo IT Center, Niagahoster, Creacle Studio, PT. Gamatechno Indonesia, PT. GroupBuy Indonesia, CV. Inolabs Indonesia, JALA Tech., Krafthaus Indonesia, Ruang Tengah, Virtupeer (PT. Nata Yatra Teknologi), Wonderlabs Indonesia, PT. Xtral Titantekno Nusantara

Waktu Penelitian : 1 November 2018 s.d 31 Desember 2018

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/0009/01/2019
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 3 Januari 2019

Kepada Yth.
Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala BAKESBANGPOL DIY
Jl. Jenderal Sudirman No. 5
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Sitta Puteri Kumalasari
No. Induk : 14710001
Semester : IX / 2018/2019
Prodi : Psikologi
Alamat : Jl. Bimokurdo Sopen Yk
Judul Skripsi :

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL
MEDIATOR PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
PERILAKU KREATIF PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL
DI PERUSAHAAN START-UP INDONESIA**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : 27 Lokasi Penelitian
Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : Januari s.d Februari 2019

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Ka Bag. Tata Usaha



Dra. Budhi Susilowati, M.A.
NIP. 19620425199103200

Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 864650, Faksimilie (0274) 864650
Website: www.slemankab.go.id, E-mail : kesbang.sleman@yahoo.com

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Kesbangpol / 3450 / 2018

TENTANG PENELITIAN

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 32 Tahun 2017 Tentang Izin Penelitian, Izin Praktik Kerja Lapangan, Dan Izin Kuliah Kerja Nyata.
Menunjuk : Surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik DIY
Nomo : 074/10547/Kesbangpol/2018
Hal : Ijin Penelitian

Tanggal : 31 Oktober 2018

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : SITTA PUTERI KUMALASARI
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 14710001
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Alamat Rumah : Mogolaing Kotamobagu Barat Sulawesi Utara
No. Telp / HP. : 081214431000
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL
MEDIATOR PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
PERILAKU KREATIF PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI
PERUSAHAAN START-UP YOGYAKARTA**
Lokasi : Perusahaan di Kab. Sleman

Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 01 Nopember 2018 s/d 31 Januari 2019

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Sleman.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 1 Nopember 2018

a.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Direktur Perusahaan....
3. Dekan Fak. Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalij
4. Yang Bersangkutan

Drs. Ahmad Yuno Nurkaryadi, M.M
Pembina Tingkat I, IV/b
NIP 19621002 198603 1 010

CURRICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

Nama Lengkap : Sitta Puteri Kumalasari

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir: Kotamobagu, 20 Oktober 1995

Alamat Asal : Mogolaing RT 08/RW 001,
Kotamobagu Barat, Kota Kotamobagu, Sulawesi Utara.

Email : sittaputeri@gmail.com

No. HP : 081214431000



B. Latar Belakang Pendidikan Formal

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
TK	TK Kartika V-33	2003
SD	SD Negeri 1 Mogolaing	2009
SMP	SMP Negeri 4 Kotamobagu	2011
SMA	MAN Model Manado	2014
S1	Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga	2019

C. Latar Belakang Pendidikan Non Formal

- Lembaga Kursus Program Komputer Microsoft Excel STIMIK Multicom
Kotamobagu (2009)

- Lembaga Kursus Bahasa Inggris JILS Kotamobagu (2008-2009)
- Lembaga Kursus Bahasa Asing Universitas Negeri Manado (2013)
- Bimbingan Belajar Ganesha Operation cabang Manado (2013-2014)

D. Pengalaman Organisasi

- Bendahara Umum OSIS SMP Negeri 4 Kotamobagu (2010)
- Anggota PMR MAN Model Manado (2012)
- Anggota Relawan Blood4Life Indonesia cabang Jogja (2015)
- Anggota Komunitas Penggemar Klub Sepakbola Manchester United (2012-Sekarang)
- Anggota Komunitas Penggemar Bulutangkis Indonesia Badminton Talk (2016-Sekarang)

E. Pengalaman Pekerjaan

- Anggota magang Pijar Psikologi sebagai *Social Media Officer* (2017)
- Asisten Mata Kuliah Assessment Center (2018-2019)
- Asisten Mata Kuliah Psikologi Industri dan Organisasi (2018)

F. Karya Tulis

- Buku Antologi “Curhat K-Poppers” Penerbit Diva Press (2018)